**Till XX kommun/huvudman**

# Sveriges Skolledares yrkanden inför löneöversyn 2025

**Skolledaryrket är ett fantastiskt jobb 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 - dvs vår framtid. Det är också en förutsättning för att kommunen/huvudmannen ska kunna behålla och rekrytera skickliga skolledare, vilket i sig är en framgångsfaktor för att skapa stabilitet i verksamheten och attrahera lärare att söka sig dit.**

De arbetsgivare som inte kan investera i skolledarnas löner kommer istället att få betala höga alternativkostnader i form av en ännu högre omsättningstakt på skolledare som redan är högst i Europa. Även lärare som ser kontinuiteten i ledarskap som en viktig parameter när de väljer arbetsgivare. Hög omsättningstakt med höga kostnader för nyrekryteringar och periodvis dubbla löner vid byte av skolledare på uppdragen kostar betydligt mer än att prioritera skolledare i årets löneöversyner.

Skolledare är nyckelpersoner för att verksamheten i kommunens/huvuvdmannens skolor och förskolor ska fungera och utvecklas. Att investera i skolledares löner och förbättrade villkor är en begränsad post i budgeten men har stor effekt framför allt för barn och elever.

För att vara en attraktiv arbetsgivare måste lönen spegla det stora ansvar och det komplexa uppdrag som skolledare har. En konkurrenskraftig lön är en av förutsättningarna. Därför måste skolledares löner avspeglas i ansvarsavståndet, dvs 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.

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 dvs lönen stå i paritet till den arbetsinsats som krävs. Det behöver också finnas en organisation/delegation som medger en rimlig arbetsbelastning liksom ett ledarskap som personalen i förskola och skola behöver.

Bättre villkor och god lön är garanten för attraktiva arbetsplatser och en hållbar arbetsmiljö. Därtill har vi ett löneavtal med grundprincipen att lön ska baseras på ansvar, kompetens och prestation. Nu är det dags att skolledare får lön som motsvarar det.

För Sveriges Skolledare

NN

Befattning