Lokala riktlinjer för lönesättning

Introduktion

*Det här dokumentet beskriver Struktivskolans principer och rutiner runt lönesättningen av personalen på skolan. Eftersom huvudmannen har ansvaret för en central lönepolicy, blir det formella namnet på vårt dokument ”Lokala riktlinjer för lönesättning”*

# Varför lokala riktlinjer?

Tydliga, nedskrivna riktlinjer är viktiga om skolledningen ska kunna sätta rättvisa löner. Du har rätt att veta vilka förutsättningar som styr lönesättningen för att du, genom din prestation, kunna påverka din löneutveckling.

Lönekriterierna, som är en del av riktlinjerna, pekar ut de områden som skolledningen vill prioritera och premiera. Skolledningen har skrivit grundförslaget till de här riktlinjerna, som sedan har diskuterats i Samverkansgruppen (SVG) och ska revideras varje år efter diskussion med personalen.

Riktlinjerna gäller all personal på skolan, även om flera av formuleringarna inriktar sig på pedagogerna, den största arbetsgruppen. Grundprincipen är att den nya lönen baseras på arbetsinsatsen under föregående år, man bedöms alltså efter vad man gjort, inte vad man förväntas göra det kommande året.

## Tydliga lönekriterier

Alla på Struktivskolan har rätt att veta vad som ligger till grund för de olika lönenivåerna, alltså *vad som krävs för att man ska få den eller den lönen.*

Genom att lista exempel på viktiga, konkreta kvalitéer i lönekriterierna hoppas vi kunna visa hur vi i skolledningen gör vår bedömning när vi sätter de nya lönerna. Även om skolledningens bedömning är subjektiv är detta förstås mycket bättre än om den vore godtycklig.

## Samlad information

Det är viktigt att formulera de konkreta kriterierna i ett dokument. På så sätt kan vi ge samma budskap till alla och på så sätt minska utrymmet för olika tolkningar av vad som presenterats muntligt.

Eftersom vi kan läsa lönepolicyn och lönekriterierna i förväg, är vi väl förberedda inför lönesamtalet och kan då fokusera på din prestation, hur väl du uppfyller kriterierna.

## Koppling till kommunens lönepolicy

Vår utgångspunkt är kommunens lönepolicy. Våra lokala riktlinjer är ett förtydligande av dessa och inget av innehållet i våra lokala riktlinjer avviker från kommunens.

## Ett gemensamt grunduppdrag

Alla som arbetar på skolan har inte samma uppdrag, men i grunden handlar vår verksamhet om våra elever, att ge dem en god utbildning, trygghet och möjlighet att utveckla sin fulla potential, både socialt och intellektuellt. Därför ligger också tonvikten i denna lönepolicy på det pedagogiska uppdraget, oavsett vilken anställning man har.

# Hantering av de här riktlinjerna

## Ett styrande dokument

De här riktlinjerna är ett viktigt verktyg för skolledningen att *styra* skolans utveckling, att rikta energin där den behövs mest. Det betyder att fokus kan ligga på olika kvaliteter under olika år, beroende på vilka resultat och utvecklingsområden som har den högsta prioriteten.

## Ett aktuellt dokument

Det är viktigt att det här dokumentet är aktuellt. Genom att avsätta tid till att diskutera och uppdatera det, involverar vi medarbetarna i skolans utveckling och ger dem en god insyn i aktuella fokusområden och ger dem möjligheter att påverka innehållet.

Vi uppmanar och uppmuntrar alltså alla som arbetar på skolan att komma med nya förslag på tydliga och helst mätbara kriterier för de olika lönenivåerna.

## Löneprocessen

Lönecykeln/medarbetarcykeln startar när de nya lönerna är satta och meddelade och ett nytt löneår börjar, vilket vanligtvis sker i april eller maj. Så här ser de huvudsakliga aktiviteterna ut under året:

Maj: Lönepolicy och lönekriterier ses över i Samverkansgruppen.

Augusti: Vid läsårsstart presenterar rektor förutsättningarna inför det nya löneåret

Oktober: Skolledningen håller medarbetarsamtal med all personal, där fokus ligger på personlig utveckling och personliga åtaganden.

Februari: Skolledningen genomför lönesamtal med all personal som ska lönesättas på skolan. Det är under detta samtal som medarbetaren motiverar på vilken nivå hen bedömer sig själv att vara, genom att komma med konkreta exempel på hur hen uppfyller kriterierna.

Mars: Skolledningen bedömer tillsammans medarbetarnas insatser (se rubriken ”Underlag för bedömningen”) och placerar in dem på en lönenivå.

April: Lönebeskeden lämnas ut skriftligt till medarbetarna, tillsammans med ett erbjudande om uppföljningssamtal.

# Grundläggande om lön

Det är viktigt att vi, arbetsgivare och medarbetare, har en gemensam bild av hur lön och lönebildning fungerar. I det här avsnittet försöker vi därför sammanfatta några av de viktigaste delarna i HÖK 18 (Huvudöverenskommelsen 2018).

## Vad är lön?

”Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.” (§1 Grundläggande principer för lönesättningen, Bilaga 1 HÖK)

Den lön man förhandlade om när man anställdes, är den summa man får för att utföra just det arbete man anställdes för. Eventuella löneökningar är alltså ett styrmedel att skapa de förändringar som den ansvarige chefen vill genomföra, när den anställde presterar högre än vid anställningen.

## Lönens olika delar

Lönen baseras på tre delar:

* **Vad**  
  Vad du är anställd som, vilket formellt ansvar du har, vilka dina befogenheter är och vilken svårighetsgrad dina uppgifter har. Om du får nya arbetsuppgifter eller helt byter arbetsroll kommer det förstås att påverka din lön.
* **Marknad**  
  Hur ser lönerna ut för den här typen av arbete? Oavsett vad du personligen tycker om ett visst löneläge för en viss arbetsgrupp, är det denna norm som är utgångspunkt för hur ett speciellt yrke värderas.
* **Hur**Hur väl du utför mina arbetsuppgifter, i förhållande till verksamhetens mål och behov

## Prestation

Den delen av lönen som du kan påverka är alltså hur väl du utför ditt arbete, hur effektivt du arbetar och vilken kvalitet resultaten har.

Erfarenhet och egenskaper är inga grunder för högre lön, det är när du förmår omsätta erfarenheten och dina egenskaper i allt bättre resultat som den påverkar lönen.

Om du har vidareutbildat dig påverkar inte lönen i sig. Det är när du kan omsätta det du lärt dig i allt bättre resultat som du får betalt för dina ansträngningar i form av högre lön. Antal år i yrket eller ålder är inte heller ett argument för en högre lön.

## Lönesamtal är ingen förhandling

Det är dina chefer som sätter din lön och lönesamtalet är en möjlighet att påverka din chefs intryck av din prestation genom att lyfta fram resultat som chefen kanske inte har uppmärksammat.

Förhandla om lön gör man bara vid två tillfällen: När du börjar en ny anställning och om du byter arbetsroll. I denna förhandlingssituation krävs det att båda parter är överens om lönen och arbetsuppgifterna, annars går man inte vidare med anställningen eller det nya uppdraget.

## Min del av löneutrymmet?

Rektor och skolledning ansvarar för att på bästa sätt använda kommuninvånarnas skattemedel till att förbättra kvalitén och effektiviteten på verksamheten.

Att du som anställd skulle ha ”rätt” till sin procentuella del av löneutrymmet är ett vanligt missförstånd. Med individuella löner är det chefen som, med hjälp av lönen, styr verksamheten mot uppsatta mål. Hur stor del av det gemensamma löneutrymmet varje enskild medarbetare får beror på i hur stor utsträckning de bidrar till att nå dessa mål.

## Föräldraledig eller långtidssjukskriven

Om du är föräldraledig eller sjukskriven bedöms du, enligt överenskommelse mellan fack och kommun, efter dina tidigare meriter. Man utgår från att dessa personer skulle prestera på ungefär samma sätt som när de jobbade och placeras således på samma steg som tidigare.

## Olika förutsättningar

Förutsättningarna för att skapa goda resultat varierar. En lärare kan till exempel få ansvaret för en klass där många elever har stora svårigheter eller en fritidspedagog kan få ansvaret för en grupp med mycket social oro. Skolledningen försöker förstås ta hänsyn till dessa olika förutsättningar när man bedömer en medarbetares insatser.

# Bedömning

Att uppfylla grundkraven i sin anställning är inte ett argument för att för högre lön, eftersom det är just för detta uppdrag man anställts och får sin lön för. Om en medarbetare inte uppfyller dessa, kommer skolledningen att påtala dessa brister. Om medarbetaren inte förbättrar sin insats kommer skolledningen ta fram en handlingsplan med krav på omedelbara, konkreta förbättringar. Att inte uppfylla grundkraven påverkar förstås bedömningen av medarbetarens prestation och där med lönen.

## Pedagogiskt grundkrav

Alla som arbetar på skolan har ett grundläggande pedagogiskt uppdrag, oavsett om man arbetar som lärare, på fritids eller i köket. Allt vi gör syftar till att utveckla elevernas kunskapsmässiga och sociala förmågor och det innebär att alla andra som arbetar på skolan ska

* försöka fånga varje tillfälle att utveckla elevernas förmågor
* alltid uppmärksamma och direkt åtgärda kränkningar för att skapa trygghet
* alltid agera goda förebilder för eleverna i alla situationer

## Anställningsavtalets grundkrav

Följande grundkrav gäller för alla som arbetar på Struktivskolan. De är inte ett argument för en löneökning, eftersom de utgör själva grunden i anställningen, men ska vara uppfyllda för att man ska få en löneökning över huvud taget.

1. Du ***förbereder, genomför och efterarbetar*** ditt faktiska arbete
2. Du ***deltar aktivt i gemensamma aktiviteter***, till exempel konferenser, utflykter och friluftsdagar
3. Du ***håller dig väl informerad*** om vad som händer i skolan, till exempel via mejl och informationsmöten
4. Du ***sköter administration*** av ditt arbete, till exempel dokumentation och frånvarorapportering
5. Du ***lämnar in begärda uppgifter*** i tid, till exempel blanketter, omdömen eller enkäter, till arbetskollegor, skolsekreterare eller skolledning så att dessa kan göra sitt arbete
6. Du ***uppmärksammar viktiga problem och påtalar dessa*** för skolledningen.
7. Du följer givna ***arbetsmiljöregler och ordningsregler*** på arbetsplatsen.
8. Du ***kommer i tid*** till arbetsdagen och till dina olika arbetspass under dagen, till exempel lektioner, samlingar och möten.
9. Du tar på dig din del av ***arbetsuppgifter inom arbetslaget eller arbetsgruppen*** och genomför sedan dessa.
10. Du ***vårdar vår fysiska arbetsmiljö***, genom att till exempel se till att använda elevutrymmen alltid är iordningställda efter att de använts.
11. Du ***arbetar självständigt och initiativrikt*** när det gäller din egen verksamheten och ***samarbetar och samplanerar*** med kollegor.
12. Du tar ansvar för din ***kompetensutveckling*** genom att hålla dig uppdaterad med de senaste rönen inom ditt arbetsområde och ta dig an utmanande arbetsuppgifter för att utveckla dina förmågor.
13. Du är ***lojal*** med arbetslaget och skolan som helhet och ser till att följa gemensamma överenskommelser.

## Bedömningsskala

Inför lönesamtalet gör medarbetaren och den närmaste chefen (och senare även den samlade skolledningen) en skattning av medarbetarens resultat för var och en av de olika kriterierna i en femgradig bedömningsskala.

En av skolledningens uppgifter är att coacha och stödja medarbetaren att utvecklas allt längre inom de olika kriterierna, något som gynnar både medarbetaren själv och skolans utveckling. Det är dock du själv som ansvarar för din prestation och vilken nivå du vill sträva efter inom de olika bedömningskriterierna.

De olika nivåerna är

* **Behöver utvecklas (UT)**  
  Du har ännu inte nått upp till grundkraven inom ett visst område och resultatet behöver omgående förbättras. Vid behov upprättar du och närmaste chef en handlingsplan för att förbättra insatsen.
* **Godkänd (G)**  
  Du uppfyller grundkraven och har alltså utfört det uppdrag som förväntas av henne inom ett visst område.
* **Bra (B)**  
  Du har överträffat de uppställda målen och det eftersträvade beteendet och skapat bra resultat utöver det förväntade. Du har med din erfarenhet och ditt engagemang lyckats hitta en trygg och stabil nivå inom ett visst område.
* **Mycket bra (MB)**  
  Du överträffar tydligt de uppställda målen samt och det eftersträvade beteendet. Du uppfyller de flesta punkter inom ett visst område och kan på ett konkret sätt visa hur du uppfyller flera av dessa.
* **Föredömlig (F)**  
  Du överträffar konsekvent uppställda mål med god marginal, du är en tydlig förebild för andra på skolan inom ett specifikt område och stödjer aktivt dina kollegor att utvecklas genom att dela dina erfarenheter. Du uppfyller i stort sett alla punkter inom ett visst område och kan, på ett konkret sätt, visa hur du uppfyller de flesta av dessa punkter.

## Underlag för bedömningen

Den slutliga bedömningen av alla medarbetarna gör skolledningen tillsammans, eftersom de behöver fördela en gemensam löneökningspott. Bedömningen syftar inte bara till att faktiskt belöna vad som skett det senaste året, utan är också en viktig del i att utveckla medarbetarens förmågor och därmed deras och skolans resultat. Skolans utveckling gynnas också av en noggrann bedömning, eftersom skolledningen då kan fånga upp goda idéer och försöka generalisera dem för hela skolan.

Underlaget för bedömningen av resultatet är:

* **Medarbetarens självskattning**   
    
  Det är detta som sker inför det första lönesamtalet. Under lönesamtalet motiverar du sedan varför du bör befinna sig på en viss nivå, genom att ge konkreta exempel för hur långt du kommit inom olika kriterierna
* **Chefens uppfattning**  
    
  Din närmaste chef är den som bör ha den bäste inblicken i dina resultat. Dessa har man under året samlat in när man besökt pedagogerna i klassrummet, i diskussioner/samtal med elever, föräldrar och arbetskamrater, samt allt det samarbete man haft med dig under året, till exempel elevärenden, utvecklingsarbeten eller föräldramöten.
* **Skolledningens uppfattning**  
    
  Skolledningen diskuterar igenom sina upplevelser och erfarenheter av dina resultat med samma utgångspunkt som den närmaste chefen.
* **Dokumentation**  
    
  Skolledningen bedömer det som du levererat, till exempel elevomdömen, bedömningsöversikter och planeringar.
* **Referenser**  
    
  En viktig del av resultatet är hur nöjda elever och föräldrar är med din insats. Skolledningen uppmuntrar alla pedagoger att söka feedback från elever och föräldrar för att kunna analysera och förbättra sitt arbetssätt. Varje termin sammanställer vi personlig feedback till varje lärare från eleverna och en gång om året ger vi föräldrarna möjlighet att komma med feedback.