

Om lokala riktlinjer för lönesättning

Det här är en samlad beskrivning av lokala riktlinjer för lönesättning, i ett format som är lätt att skriva ut och läsa off-line, om du så vill. Det här dokumentet riktar sig i första hand till skolans ledningsgrupp eller utvecklingsgrupp, alltså de som driver utvecklingsarbetet på skolan och kanske kommer att införa lokala riktlinjer för lönesättning på skolan, men är förstås öppet för alla intresserade.

Vad är lokala riktlinjer för lönesättning?

De lokala riktlinjerna är ett förtydligande av huvudmannens lönepolicy, med konkreta lönekriterier för olika roller på skolan som ökar kvaliteten i löneöversynen och använder lönedialogerna som ett styrmedel för utveckling av verksamheten.

Varför behöver man lokala riktlinjer för lönesättning?

Medarbetarna har rätt att veta hur de kan påverka sin lön, det måste vara känt i förväg vilka förväntningar cheferna har på sin personal. Oklara rutiner och bedömningskriterier skapar också stress och gör det svårt för cheferna att göra rättvisa bedömningar av sina medarbetare.

De flesta huvudmän har en övergripande lönepolicy och ofta lönekriterier för olika yrkeskategorier, men hur väl förankrade rutinerna runt löneöversynen är varierar stort mellan olika skolor.

Om processen är otydlig och lönekriterierna ger för stort tolkningsutrymme, är risken stor att löneöversynen gynnar de som är bättre på prata än prestera. Med tydliga, lokala riktlinjer för lönesättning kan alla som arbetar på skolan följa och påverka runt hur ledningen hanterar löneöversynen.

Lokala lönekriterier, som medarbetarens prestation ska bedömas mot, måste förstås bygga på överenskommelserna mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Lokala lönekriterier är mer verksamma om de är diskuterade och anpassade för just din skola.

Tydliga lokala lönekriterier blir ju också ett sätt att styra skolans verksamhet, där det syns vilka kvaliteter och vilken utveckling skolledningen vill prioritera.

Hur kan man använda lokala riktlinjer för lönesättning?

Nedskrivna lokala riktlinjer för lönesättning, tillsammans med tydligt formulerade lönekriterier, höjer kvaliteten i löneöversynen. Om vi kan skapa en samsyn runt vad som värderas högt på vår skola, blir det lättare att utvecklas åt samma håll.

Det är lättare att se över och förändra skrivna underlag än generella, underförstådda normer.

Genom att stoppa in lönekriterierna i ett [självskattningsverktyg](#) (se lösning 013 i Struktivs arkiv), får man ett konkret underlag att resonera runt på lönesamtalet.

Hur kan du anpassa de lokala riktlinjerna?

Din skolas lokala riktlinjer måste förstås beskriva hur just ni arbetar med löneöversynen. Det förslag som finns i Struktivs arkiv bygger på de modeller vi använt på Trädgårdsstadsskolan och Bromstensskolan, men har lånat många idéer av [Georg Frick](#), hans föreläsningar och [böcker](#) runt lönesättning.

Även om din skola har ett strukturerat och tydligt sätt att arbeta runt löneöversynen idag, kanske ni inte har formulerat era rutiner så att personalen kan överblicka dem. I så fall kan kanske de här lokala riktlinjerna och lönekriterierna vara ett stöd i att få ert arbete på pränt.

Lönekriterierna är många och detaljerade, men sorterade i olika områden och det är på den nivån som närmaste chefen återkopplar. Hur lönekriterierna är tänkta att användas beskrivs i de lokala riktlinjerna.

Era rutiner och lokala lönekriterier måste stämma med huvudmannens riktlinjer, men de behöver också noga förankras med personalen på skolan och sedan formellt beslutas om i Samverkansgruppen.

Att införa lokala riktlinjer för lönesättning

Ta god tid på er att införa nya eller förtydligade lokala riktlinjer och lönekriterier. Bedömning av personalens prestationer är en känslig fråga och det är avgörande viktigt att diskussionerna präglas av öppenhet och tillit. Tydliga lönekriterier och klara rutiner gynnar alla på skolan, men det är viktigt att låta införande ta den tid som behövs så att acceptansen blir hög.

Diskussionerna måste börja i ledningen och sedan fortsätta med arbetslagsledare, som sedan får bli ambassadörer i det fortsatta arbetet. Berätta tidigt att arbetet med att förtydliga rutinerna har börjat och bjud in alla intresserade att delta i arbetet – ju mer transparent process, desto bättre.

Gör en lång tidsplan utifrån följande frågor:

- När vill man börja använda kriterierna?
- När behöver underlaget vara klart, så att medarbetarna känner att de fått en chans att arbeta efter de nya kriterierna, innan de ska bedömas efter dem?
- När fattar vi beslut i samverkansgruppen?
- Kan någon grupp på skolan vara piloter, testa det nya innan alla andra kopplas på?

Till sist

Om du har några frågor om det här underlaget eller har något förslag till hur man skulle kunna utveckla det, så kontakta gärna Struktiv via per@struktiv.se.