

## Tre avgörande tillfällen som du inte får missa om du vill ha en bra löneutveckling:

- När du ska börja nytt jobb •
- När det är dags för årets lönehöjningar i en tillsvidareanställning •
- När du får nya arbetsuppgifter eller skaffat dig ny kompetens •

# ÅRLIG LÖNEÖVERSYN

### Varje år ska lönerna ses över.

När lönen sätts bedöms ditt arbete och ditt sätt att utföra det. Det är din lönesättande chef som bedömer din arbetsinsats. Som grund har den lönesättande chefen egna observationer, medarbetar-/lönesamtal och utvärderingar. Andra chefer kan också konsulteras.

Den nya lönen kan sättas antingen **genom en förhandling** mellan SFHL och arbetsgivaren eller **i ett samtal** mellan chef och medarbetare. Oavsett vilket ska du ha ett lönesamtal där du har tillfälle att påverka din egen lön.

■ Arbetsgivarens bud/förslag ska baseras på det lönesamtal som du har med din chef. Det är vid det samtalet som du har din chans. ■

### Ditt jobb: VAD du gör

- > Uppdrag
- > Ansvar
- > Arbetsituation
- > Arbetsinnehåll

### Du själv: HUR du gör

- > Din kompetens
- > Din erfarenhet
- > Din prestation, dvs vilka resultat du har nått

■ Acceptera inte att lönen sätts utan att ni har haft era samtal! Begär lönesamtal om chefen inte själv tar några initiativ! ■

Lönesamtalet är ett bra tillfälle för dig att redovisa och få erkänsla för ditt arbete.

Genom lönesamtalen skaffar sig skolledningen ett dokumenterat underlag om hur den egna skolan fungerar. På så sätt blir det lättare att argumentera för mer pengar till lärarna.

Det är alltså ett gemensamt intresse att var och en genomför ett bra lönesamtal. Därför är det klokt att diskutera tillsammans hur ni var och en kan bidra till att gruppen får en bra löneutveckling.

# LÖNEKRITERIER

■ Den grund för lönesättning som chef och anställda enas om formuleras i kriterier. En överenskommelse om gemensamma kriterier bör föregås av en facklig diskussion på varje arbetsplats, där alla medlemmar är med. Därefter gäller det att försöka få en gemensam tolkning av kriterierna med lönesättande chef. ■

Ju tydligare kriterierna är formulerade desto större chans till en samstämmig bedömning av lärares arbete.

Ju större enighet om vad som bör ge högre lön som kan uppnås mellan anställda och arbetsgivare, desto större blir förutsättningarna för att vi ska få löner som upplevs som rättvisa.

**Målet är några få, tydliga kriterier som beskriver det goda, pedagogiska arbetet.**

Om kriterierna är för många ökar risken för godtycke. Den lönesättande chefen kan ju, osökt, välja de kriterier som ligger i linje med vad skolledningen eftersträvar. Ju närmare verksamheten desto tyngre väger kriteriet. Grunden för värderingen ska vara arbetsinsatsen bedömd utifrån verksamhetens mål och de förutsättningar som läraren jobbar under.

■ Kriterierna syftar också till att ovidkommande händelser inte ska vägas in i bedömningen. Frånvaro på grund av vård av barn, andra familjeomständigheter, deltidsarbete eller sjukdom ska inte vägas in. Det är kvaliteten på det arbete som utförs, inte på det som inte utförs, som är väsentligt. ■

## Om du har jämförelsevis låg lön

Om du ligger lågt i förhållande till andra jämförbara lärare på arbetsplatsen är det självklart ett argument som du kan använda vid lönesamtalet.

Om du har haft svag eller utebliven löneökning över tid ska detta ha framgått och motiverats i dialog mellan dig och din chef.

Du måste få en möjlighet att påverka din egen löneutveckling, varför det är bra att tillsammans se till att ni upprättar en handlingsplan och att det görs återkommande uppföljningar.

## Om du har jämförelsevis hög lön

En hög lön är i sig inte något skäl att stå still. Du ska ju ha chans att utvecklas under hela yrkeslivet och detta ska förstås avspeglas i lönen.

Fundera över vilka möjligheter det finns för en fortsatt utveckling.

I avtalen poängteras att det är viktigt med en ökad lönespridning, därför ska det inte finnas något "tak" för hur mycket en lärare kan tjäna.

Om du lyckas att höja din lön ytterligare, kan det bana väg också för andra.

## Förbered dig för lönesamtalet

I lönesamtalet ska båda komma till tals på samma villkor.

Det bör föras i en ostörd miljö och utan tidspress - alltså inte snabbt och effektivt över chefens skrivbord.

## För att vara förberedd så behöver du tänka igenom:

- > Vad vill du uppnå?
- > Vilka är dina argument?
- > Vilka motargument kan du tänkas få?

## Börja med att titta på statistiken.

Där kan du se hur du ligger till i förhållande till andra lärare på folkhögskolor, även hur lönen ligger för lärare i din åldersgrupp. Du kan också ta kontakt med SFHL:s kansli och få statistik över vilken lön gymnasielärare i din kommun har.

## När du sitter där - tänk då på:

- > Använd dina anteckningar som stöd.
- > Var inte rädd för att ta tid på dig och gå in på saker som du tror är självklara. Utgå inte från att chefen vet.
- > Det är lika viktigt att lyssna som att tala.
- > Chefen ger dig sin syn på dina insatser och på vad du bör utveckla. Stämmer den med din bild? Om inte, stå upp för din egen uppfattning och hävda din åsikt.
- > Har du tagit ett särskilt ansvar för någon del av verksamheten?
- > Hur ser dina yttre förutsättningar ut? Har du en rimlig arbetsbörda? Får du det stöd som du behöver?

- > Har du idéer som kan leda verksamheten framåt?
- > Vad har du för krav på kompetensutveckling, förändring av arbetsuppgifter, karriärmöjligheter med mera?
- > Hur hög tycker du att din nya lön ska vara?

Arbetsgivaren ska ge ett förslag där man har vägt samman bedömningen av ditt jobb och din prestation med marknadsläget och t.ex. jämställdhetsaspekter.

Utan en sådan sammanvägning skulle t.ex. den som har förhandlat sig till en hög lön inför början av sin anställning fortsätta att ligga högre trots att andras kompetens och prestation bedöms som likvärdig eller högre.

- > Sammanfatta samtalet, gör överenskommelser vad gäller kompetensutveckling och andra åtaganden. Denna summering bör ni fästa på papper, bland annat i form av en individuell yrkesutvecklingsplan. Var så konkreta som möjligt.
- > Gör dessutom egna minnesanteckningar efter samtalet. Dessa kan vara värdefulla att gå tillbaka till inför nästa års samtal och vid er gemensamma utvärdering på arbetsplatsen.

**Utvärdera gemensamt**

Hur gick det?  
Reflektera tillsammans  
med kollegorna:

- > Fick ni komma till tals?
- > Blev ni hörda?
- > Hade arbetsgivaren välgrundade bedömningar?
- > Är ni nöjda med det gemensamma resultatet?

**Tänk särskilt på:**

Se upp så att inte lönesättningen gynnar män mer än kvinnor.  
Det får inte finnas minsta tendens till könsdiskriminering.

# NÄR DU SKAFFAR DIG NY KOMPETENS

Det finns tillfällen då du själv kan ta initiativet till en diskussion och komma överens med arbetsgivaren om ny lön. **T.ex då:**

- > Dina arbetsuppgifter eller din arbetssituation förändras.  
Om du erbjuds nya arbetsuppgifter som samtidigt innebär ett större ansvar än vad du normalt haft i din anställning så är det rimligt att du ska få högre lön direkt när du börjar dina nya uppgifter. Diskutera lönefrågan innan du accepterar. Om du blir beordrad att ta på dig nya arbetsuppgifter som ändå får anses ligga inom

ramen för din anställning så får du kanske i stället vänta till nästa löneöversyn och ta upp frågan om kompensation då.

- > Du har gått en utbildning eller skaffat dig ny kompetens på annat sätt.  
Ta upp saken med din arbetsgivare och visa på hur din nya kompetens kommer arbetsplatsen till godo.  
  
Ge inte upp om du inte lyckas första gången. Se det som en fördel att redan ha fört det på tal, när du sedan ska ta upp det i lönesamtalen.