



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND



www.lr.se

Lönesamtalet

Lönesamtalet

Samtliga löneavtal för Lärarnas Riksförbunds medlemmar bygger på principen ”individuell och differentierad lön”. Under de senaste åren finns en tydlig tendens att avtalen allt mera betonar den lokala lönebildningens betydelse. Innebörden av den senare principen är att de centrala löneavtalen blir mindre och mindre styrande för vilket utfallet blir för den enskilde vid ett givet tillfälle. Lönesättningen förläggs lokalt och allt närmare den verksamhet som genererar löneökningarna.

Målet med individuell och differentierad lönesättning är att alla vid varje tillfälle har ”rätt lön”. Med detta menas att de individuella lönerna satts på basis av en samlad och balanserad bedömning av en lång rad olika faktorer, till exempel befattningskrav, kvalifikation, prestation, marknadsinflytande och verksamhetens ekonomiska förutsättningar.

Nya löner för medarbetare fastställs normalt en gång per år. Allt fler löneavtal medger att detta kan gå till på flera olika sätt. Det kan till exempel vara de lokala parterna som

enligt avtal ska komma överens om hur löneöversynen ska gå till. Den överenskomna formen för löneöversynen kallas ”förhandlingsordning”, oavsett om man enas om att föra en traditionell förhandling eller ej.

Alldeles oavsett vilken ”förhandlingsordning” parterna kommer överens om att tillämpa, så är lönesamtalet mellan den medarbetare som ska få en ny lön och den lönesättande chefen ett nödvändigt moment i lönesättningen. Lönesamtalet är den del av processen som dels tillförsäkrar chefen ett fullgott besluts- eller förslagsunderlag och dels ger medarbetaren möjlighet att få ett inflytande över sin egen löneutveckling.

Ur den anställdes synvinkel blir därmed lönesamtalet en viktig rättighet i anställningen. Avtalen säger att lönesättningen ska vara differentierad på individuella grunder. En sådan lönesättning bygger på att individens insatser och kvalifikationer bedöms. Det är därför nödvändigt att den som ska bedömas deltar i bedömningen och ges möjlighet att lämna sina synpunkter.

Vad är lön?

Lön är ersättning för utfört arbete och ska avspegla din kompetens, dina arbetsuppgifter, din erfarenhet och dina prestationer. Din lön kan beskrivas som uppbyggd av olika delar:

- befattningsdel
- individuell del
- marknadskraftsberoende del

Befattningsdelen är oberoende av individen. Den här delen är beroende av verksamhetsområde, arbetsuppgifternas art och innehåll. Befattningsdelen kan uttryckas som svårighetsgraden i arbetet. Ofta anges den som det man skriver i en platsannons, det vill säga vad arbetet går ut på och vilka krav som ställs på den som ska ha jobbet. Denna lönedel är helt oberoende av vilken individ som har/får jobbet.

Den individuella delen är helt beroende av individen och kan delas upp i områden:

1. Individens kvalifikationer för arbetet. Har han/hon de rätta kvalifikationerna för arbetet bör detta återspeglas i lönedelen. Högskoleutbildning ska premieras.
2. Individens arbetsresultat och sättet på hur dessa har uppnåtts.
3. Individens förändrade arbetsuppgifter, ansvar och erfarenhet inom befattningen.

Marknadskrafterna är ytterligare en faktor som kan påverka din lön. För arbetsgivaren gäller det att anpassa lärarnas och studie- och yrkesvägledarnas löner för att kunna rekrytera och behålla personal.

Vilken lön ska jag ha vid nyanställning?

Börja aldrig en anställning utan att först ha kommit överens om lönen. Det är innan du har börjat anställningen som du har störst möjlighet att påverka vilken lön och andra förmåner du ska ha. Det är också då som du kan tacka ja eller nej till den erbjudna lönen – och till jobbet. Överenskommelsen om lönen bör vara skriftlig.

Det är mycket viktigt att du börjar anställningen med ”rätt lön”, eftersom ingångslönen i så hög grad påverkar din framtida löneutveckling. Därför är god kunskap om lönebildningen hos arbetsgivaren och den närmaste omgivningen viktig. Diskutera gärna ditt löneanspråk med Lärarnas Riksförbunds lokala företrädare. Regionala ombudsmän kan också bistå med råd. Som Lärarnas Riksförbunds medlem har du alltid tillgång till omfattande lönestatistik via hemsidan, www.lr.se.

Inför diskussionen om din ingångslön är det bra att sätta upp ett mål för vad du vill uppnå. Du bör fundera på vilken prutmån du kan tänka dig, så att du vet var din ”smärtgräns” går, det vill säga när du helt enkelt tackar nej till jobbet.

Du behöver inte ange löneanspråk i ansökan. I stället kan du till exempel skriva ”mina löneanspråk kommer jag att precisera vid en eventuell anställningsintervju, men jag förutsätter att lönen kommer att vara marknadsmässig”. Ju senare i anställningsprocessen som lönekraven tas upp, desto bättre är ditt förhandlingsläge.

Vad säger löneavtalet?

Inom samtliga avtalsområden där Lärarnas Riksförbunds medlemmar arbetar är löneavtalen baserade på individuell och differentierad lönesättning. Vissa avtal innehåller siffror på överenskomna löneökningar, ofta så kallade garanterade utfall. Utfallet av löneöversynen är då en fråga mellan lokala parter. Avtalen anger när löneöversynen ska ske, det vill säga från vilket datum den nya lönen ska betalas ut. Du kan ta del av det löneavtal som du omfattas av via www.lr.se.

Varför ska jag ha lönesamtal?

Lönesamtalet är din möjlighet att direkt påverka din lön. Du ska vid samtalet ge ditt bidrag till arbetsgivarens underlag, så att en riktig lön kan sättas. Vem vet bättre än du själv hur du utför dina arbetsuppgifter? Din egen insats vid lönesamtalet är alltså ett viktigt led i lönesättningen. Det är din kompetens, dina prestationer och ditt engagemang som ska vara avgörande för din löneutveckling.

Lönesamtalet ska genomföras årligen i god tid före löneöversynen, oberoende av om Lärarnas Riksförbund förhandlar din lön eller om lönen slutligt fastställs på annat sätt.

Många gånger kan det kännas svårt och ovant att diskutera sin egen lön. Tänk då på att lönediskussionen är ett naturligt inslag i relationen mellan dig och din chef. Lönesamtalet är ett nödvändigt instrument för att arbetsgivaren ska ha möjlighet att ge dig rätt lön för dina insatser.

Lönesamtal och medarbetarsamtal samtidigt?

Ett lönesamtal ska fokusera på din lön och dina insatser i förhållande till målen för verksamheten och de förändringar som alltid äger rum på arbetsplatsen. Lönesamtalet bör äga rum skilt från andra professionella samtal mellan medarbetare och chef. Om lönen diskuteras samtidigt med alla andra frågor, riskerar den att komma i skymundan. Då kan lönen lätt bli en bisak.

Med vem ska jag ha lönesamtal?

Du ska ha lönesamtalet med den chef – oftast rektor – som har ansvaret för lönesättningen. Den individuella lönesättningen kräver att den som har det direkta ansvaret för verksamhet och medarbetare också har mandat att sätta lön. Trovärdigheten i lönesättningen förutsätter också att den bygger på en öppen och ärlig diskussion på arbetsplatsen mellan rektor och lärare och studie- och yrkesvägledare om de kriterier som ska ligga till grund för bedömningarna.

Hur ofta ska jag ha lönesamtal?

Löneöversyn sker i de flesta fall en gång per år. Det betyder att också lönesamtalen ska äga rum årligen, i god tid före det datum då nya löner ska betalas ut. Om inte rektor tar initiativ till ett samtal måste du göra det! Om du låter löneöversynen ske utan ett föregående samtal, saknas ju den viktigaste delen av underlaget för lönesättningen. Det finns alla skäl att anta att kvaliteten på lönesättningen allvarligt försämras genom detta.

Varför behöver jag känna till arbetsgivarens lönepolitik?

Du, som lärare eller studie- och yrkesvägledare, måste känna till din arbetsgivares personal- och lönepolitik. Lönepolitiken är en integrerad del av personalpolitiken.

En modern arbetsgivare har en fastlagd personalpolitik som, förutom lönepolitik, anger principer för rekrytering, kompetensutveckling och karriärvägar med mera. Lönepolitiken bör utformas så att lönerna uppfattas som riktiga och rättvisa. Den ska stimulera medarbetaren till att förbättra sina prestationer, utveckla sin kompetens, öka sitt engagemang i arbetet och utveckla verksamheten.

Du måste också ha kunskap om kriterierna för lönesättning. Det bästa är om kriterierna relateras till målen för skolans verksamhet. Lönesamtalet utgår från målen för verksamheten, dina arbetsuppgifter och de förändringar som har skett under det senaste året. Dina prestationer och förändringar i ditt arbete ska påverka lönen.

Om en lönepolitik saknas finns det nästan alltid en etablerad lönekultur, det vill säga kriterier som premieras vid lönesättningen. Gå igenom de lönepolitiska dokument som arbetsgivaren har. Fundera också på om arbetsgivaren har uttalade lönekriterier och hur du har uppfyllt dessa.

Hur förbereder jag lönesamtalet?

Lönesamtalet ska genomföras som en väl förberedd systematisk genomgång av de lönepåverkande faktorernas förändring sedan den förra löneöversynen. Det betyder att du måste tänka igenom vad som har förändrats i din arbetssituation det senaste året. Presterar du bättre, har dina

arbetsuppgifter förändrats eller har dina personliga kvalifikationer förbättrats? I så fall ska detta synas i ditt lönekuvert. Hur påverkar din ökade erfarenhet ditt arbete och därmed din lön?

I det följande finner du en checklista till stöd i förberedelsearbetet inför lönesamtalet.

1. Tala med Lärarnas Riksförbunds ombud på skolan om hur årets löneöversyn kommer att gå till.
2. Ta del av det kollektivavtal som tillämpas på din skola och se efter vad som sägs där om löneöversynen.
3. Ta del av den lokala lönepolicyn eller de lönekriterier som gäller för din arbetsplats.
4. Bedöm
 - Ditt arbetsinnehåll
 - Din prestation
 - Dina kvalifikationer

Är de förändrade eller förbättrade sedan den förra löneöversynen?

Till stöd för bedömningen kan du använda dig av följande frågeställningar:

- Vilka är skolans verksamhetsmål och hur bidrar du till att de uppfylls?
- Har du fått andra eller mera kvalificerade arbetsuppgifter?
- Har du fått ett ökat ansvar?
- Har du blivit kunnigare inom dina specialområden?
- Har ditt arbete blivit mera mångsidigt?
- Har dina personliga egenskaper utvecklats?
- Har du bidragit till en förändrad/förbättrad verksamhet?

5. Ta del av lönestatistik och löneläge. Har din arbetsgivare rätt löneläge i jämförelse med andra konkurrerande arbetsgivare? Värdera ditt marknadsläge genom att jämföra din lön och löneutveckling med andra medlemmar i Lärarnas Riksförbund. Ta hjälp av Lärarnas Riksförbunds lönestatistik som du hittar på www.lr.se. Rådgör med Lärarnas Riksförbunds ombud för att få reda på marknadsmässig lön på din skola respektive närliggande skolor för liknande befattningar.

Hur ska lönesamtalet genomföras?

Lönesamtalet ska vara ett samtal där du och din rektor kommer överens om dina prestationer och hur mycket de är värda. Så här kan lönesamtalet genomföras:

- Diskutera din arbetsinsats. Börja med att diskutera hur dina insatser har varit under det senaste året. Berätta hur du har sett på verksamheten och dina prestationer i relation till målen. Låt rektor ge sin syn på saken. Har ni en samsyn kan du lägga fram ditt lönekrav tidigt.
- Beskriv dina arbetsuppgifter och de arbetsuppgifter du färdigställt, de nuvarande och de kommande. Koncentrera dig på de som är viktiga för hela verksamheten och ta upp förändringar av utvecklande karaktär som dina arbetsuppgifter har genomgått.
- Beskriv krav som ställs på dig och vilka krav dina nuvarande arbetsuppgifter ställer på dig och hur väl du anser att du har uppfyllt kraven. Tala även om vad i din kompetens du skulle vilja förbättra.
- Sammanfatta löneläget. Redogör för din sammanfattning av den analys av ditt löneläge som du gjort. Gå igenom samma faser med rektor som du själv gjort under förberedelsen. Avsluta med ditt krav på ny lön.
- Lyssna på rektors synpunkter och försök sätta dig in i dennes bedömning.
- Dina argument bör ligga i linje med rektors krav och behov.
- Gör dig förstådd. Försök vara öppen, övertygande och konsekvent. Försäkra dig om att du och rektor ”talar samma språk” och att du gör dig förstådd.

- Kontrollera att du och rektor är överens om hur din framtid ska se ut. Sök förklaringar på det som ni inte verkar vara överens om och notera argumenten för varför det inte kan bli som du har tänkt dig.
- Begär att få löften skriftligt. När rektor ger muntliga löften – kräv att få dessa skriftligt i till exempel sammanfattande gemensamma anteckningar.
- Red ut varför. Om din rektor inte anser att du bör ha en löneökning eller en mycket liten höjning är det viktigt att reda ut varför och vad du kan göra för att höja din lön vid nästa lönerevision.

TIPS OCH RÅD inför lönesamtalet

Kom överens med arbetsgivaren om var lönesamtalet ska äga rum - helst på neutral och ostörd plats.

Se till att både du och rektor har avsatt tillräckligt med tid för lönesamtalet.

Det underlättar om ni har en gemensam disposition för samtalet.

Du ska ha dina mål med samtalet helt klara och dina argument väl förberedda.

Använd inte din privata ekonomi som ett argument för att få ökad lön.

Var beredd på att få frågor. Fundera över olika områden din motpart kan komma att ta upp för att minska risken att bli svarslös.

Vad ska jag göra efter lönesamtalet?

- Utvärdera dina förberedelser inför lönesamtalet. Var du tillräckligt förberedd? Är det något du kan göra bättre nästa år?
- Utvärdera lönesamtalet och löneutvecklingen. Vad gick bra och vad gick dåligt? Varför? Hur ska du göra nästa år?
- Skriv ner din utvärdering och funderingar.
- Informera vid behov ditt ombud om resultatet av lönesamtalet.

Ska jag ha lönesamtal under föräldraledigheten?

Föräldraledighet ska inte påverka din löneutveckling negativt. Som föräldraledig omfattas du av löneöversynen precis som alla andra.

Det är viktigt att du som föräldraledig ser till att informera dig om när löneöversynen ska äga rum så att du kan ha ett lönesamtal i förväg med din arbetsgivare. Du ska inte nöja dig med att få en lön tilldelad utan motivering. Boka därför in ett lönesamtal med din rektor.

Hur genomförs löneöversynen?

Förhandlingsordningen – hur löneöversynen går till – varierar i de olika avtalen. Informera dig om hur det går till på din arbetsplats. Om översynen sker genom en traditionell förhandling, ska du ta reda på vem av Lärarnas Riksförbunds ombud som kommer att företräda dig i förhandlingen. Ombudet kommer att behöva information av dig för att effektivt kunna förhandla för din räkning, så du bör kontakta honom eller henne.

Lönesamtalet

Denna broschyr utgör ett stöd för dig som är lärare eller studie- och yrkesvägledare inför ditt lönesamtal. Resultatet av lönesamtalet bygger inte enbart på själva lönesamtalet utan även i hög grad på dina förberedelser. Lönesamtalet är en del i den process som utmynnar i lönesättningen.



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND

Det enda förbund i Sverige som endast organiserar behöriga lärare och studie- och yrkesvägledare. Vi är en partipolitiskt obunden organisation och är med våra drygt 80 000 medlemmar ett av de största förbunden inom Saco, Sveriges Akademikers Centralorganisation.