



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND

Jönköping

Löneprocessen LÖV19

VT 18

Bedömningsåret = hela kalenderåret, 2018

- Synpunkter kring [särskilda lönestrategiska satsningar](#) (VT18)
- [Löneanalys och arbetsvärdering](#) (VT18)
- Rektorer ska samla in underlag, ex göra lektionsbesök inför bedömning (VT + HT 18)

Löneprocessen för LÖV19

HT 18

- Inledande [partsgemensamma överläggningar](#) (HT18)
- [Medarbetarsamtal](#) ute på enheterna (VT/HT18)
- Politiker avsätter pengar för löneprocessen (VIP19, juni/okt)
- Förvaltningar fördelar potten ut till enheterna (VT19)
- [Bedömningssamtal](#) (VT19) med tillhörande spindeldiagram
- Rektorer gör ett förslag till nya löner (VT19)
- [Utfallssamtal](#) (VT19)
- [Överläggningar](#) kan begäras om riktlinjer för löneprocessen har åsidosatts (VT19)
- Ny lön fr o m 1 april (VT19)

Särskilda lönestrategiska satsningar

- LR lyfte fram vikten av att komma till rätta med ”hängmattorna” och premiera ”lång och trogen tjänst”

Vad kan ha påverkat?

- Avtalet dröjde
- Valår
- Tidigare års extra kommunala satsningar på lärarlöner fanns inte kvar



Partsgemensam löneanalys och arbetsvärdering

Arbetsvärdering

- Gå igenom olika yrken inom kommunen och värderar dem utifrån fastställda kriterier (BAS)
- Delar in i olika boxar utifrån poäng
- Jämför löner inom boxarna
- Kommunala jämställdhetspengar
- Extra satsning utifrån arbetsvärdering för förskollärare och lärare mot fritidshem, perioden 2019-2021 tills man uppnått jämställda löner inom boxen.



Inledande överläggning

- Gemensam allmän inledande överläggning förvaltningar och fackliga företrädare
- Dialogmodellen
- LR och LF begärde särskild överläggning med hänvisning till HÖK18
- Komma överens om riktlinjer för löneprocessen
- Överläggningsprotokoll som tydliggör för hur processen ska genomföras



Medarbetarsamtal

- Dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare
- Båda parter ska vara väl förberedda inför samtalet
- Följa upp arbetsinsatsen
- Sätta upp mål, tydliggöra krav o förväntningar utifrån verksamheten.
- Föra resonemang om arbetsmiljö, samarbete och ledarskap på arbetsplatsen
- Göra en individuell utvecklingsplan – utifrån bedömning i förgående bedömningssamtal och verksamhetens behov



Bedömningssamtal

- Lönekriterier ska vara i förväg väl kända
 - *Trygg, stödjande och uppmuntrande lärmiljö*
 - *Individanpassning, variation och utmaningar*
 - *Trygghet i mål, innehåll och struktur*
 - *Uppföljning, återkoppling och reflektion över lärandet*
 - *Utveckling av sin egen, kollegors och yrkets praktik*
- Båda parter ska vara väl förberedda inför samtal
- Bygga på medarbetarsamtalet
- Spindeldiagram
- Utvecklingsområden ska tydligt framgå och ligger till grund för utvecklingsplan i nästkommande medarbetarsamtal



Utfallssamtal

- Alla ska erbjudas ett utfallssamtal
- Rektor ger ett förslag till ny lön
- Utfall ska stämma överens med bedömning
- Göra skillnad mellan prestation och struktur
- Prestation = bedömning i spindeldiagram
- Struktursatsningar enligt politiska beslut och beslut på förvaltningsnivå
- Påskrift = tagit del av förslag till ny lön
- Två veckor att ta kontakt med rektor eller facklig organisation om riktlinjer har åtsidosatts



Överläggning

- Om riktlinjer för löneprocessen har åsidosatts kan Lärarnas Riksförbund begära överläggning
- Medarbetare förser ordförande med underlag som visar att riktlinjer åsidosatts
- Ordförande gör en skriftlig begäran till berörd rektor
- Överläggning genomförs och protokollförs
- LR begär att rektor meddelar medarbetare resultat av överläggningen samt ev åtgärder
- Vid oenighet på rektorsnivå begär LR övergällning på förvaltningsnivå