

Sveriges Lärares synpunkter kring dokumenten "Lönepolicy" och "Anvisning - Lönesättning"

Vi tycker att det är bra att varje verksamhet ska bearbeta kriterierna och omforma dem efter sin verksamhet. Det är bra att det tydligt framgår i dokumentet med tomma rader. Dessutom tycker vi det är bra att det tydligt krävs 2-4 argument av chefen för att motivera den nya lönen, något som många saknat tidigare.

Dokumentet "Lönepolicy"

Sid 5 i stycket precis ovanför rubriken "Lönekriterier": "Lönekartläggningen syftar.... Utifrån jämställdhetsperspektivet."

Det är bra att belysa jämställdhetsperspektivet, men det är inte enda syftet med lönekartläggning. Såsom det är skrivet nu kan det tolkas som att det endast är missförhållanden utifrån jämställdhet som analyseras. Vi tänker att det är missförhållanden på många olika plan som ska analyseras. Ett exempel är t.ex. ålder - att man inte ska missgynnas pga ålder, ett annat är sjukskrivningar eller föräldralediga, ett tredje handlar om hur vi ligger till i förhållande till jämförbara kommuner och riket.

Strukturkriterier s. 5

Utbildning, erfarenhet, yrkesansvar, marknadspåverkan (vad menas med det?) Här känner vi att det borde finnas med behörighet, legitimation, kvalifikation. När det gäller flera yrkesgrupper i Köpings kommun krävs legitimation, och flera yrken kräver specifika kvalifikationer. Det tycker vi är viktigt att poängtera.

Individkriterier s 5

"Invånarfokus" och "mod" är enormt vaga termer och vi tycker inte de stämmer överens så väl med de punkter som sedan listas. Lönekriterier bör inte vara adjektiv som riskerar bli tolkningsbart.

Invånarfokus som huvudrubrik fungerar inte alls väl i våra verksamheter. Inom utbildningsförvaltningen där vi har en stor andel av våra medlemmar är det avnämarna (företag som ska anställa våra elever, högskolor, universitet m.m.) som är fokuset. Eleverna ska bli anställningsbara och högskoleförberedda på sikt. Många av våra elever bor inte heller i Köping utan pendlar in från andra orter. Samma sak gäller yrkeshögskolan på Glasgatan.

Vi tycker att "Grunduppdraget" är en bättre och tydligare rubrik. Det är också lättare att konkretisera i varje verksamhet när det ska brytas ned.

Ansvar och implementering

Det skulle kanske vara bra att konkretisera vad som avses med "arbetsgivaren" i dokumentet. Är det arbetsgivaren på den enskilda arbetsplatsen, eller Köpings kommun som arbetsgivare? I sista stycken står sedan "chefen". Vad menas med det och vad är skillnaden mot begreppet "arbetsgivaren". Denna mening är otydlig "Där löneanvisningar kontinuerligt förankras med medarbetarna i organisationen." Meningen kanske ska hänga ihop med föregående mening? Men vad menas med löneanvisningar? Jag antar att ni menar dokumentet Anvisning - Lönesättning, men det kanske kan förtydligas? Vad innebär kontinuerligt? Det är bra om det specificeras lite.

Dokumentet "Anvisning - Lönesättning"

Ett stort problem som våra medlemmar lyfter är att rektorerna slår ihop de olika samtalen, eller att de sker med för korta mellanrum, och/eller att de inte får en motivering till lön och att det sker helt utan dialog. Ett annat problem är att många rektorer inte har tid att vara ute i verksamheten så att de på ett rättvist sätt kan bedöma den individuella prestationen. Vi ser därför gärna att det är näst intill övertydligt i dokumentet kring vad som gäller. Det ska vara möjligt att ha en dialog om det som ligger till grunden för lönen.

Om lönegrundande samtal:

S. 4 ” Det är den individuella prestationen som chefen ska bedöma och som ska diskuteras i det lönegrundande samtalet. /

Processen för lönesättning sid 4

Bör inte medarbetarsamtalet vara med här som steg 2? Det är framåtsyftande och det man kommer överens om där följs sedan upp i lönegrundande samtalet som är bakåtsyftande.

Definiera lönekriterierna för verksamheten

Arbetsgruppen ska under ledning...

Vilka är arbetsgruppen? Det borde stå medarbetare eller medarbetargrupper.

Lönekriterierna fungerar inte bra - se förklaring ovan i Lönepolicy.

Skriftlig dokumentation kring samtalen som förs av respektive chef är viktigt, och gärna så att medarbetare och chef är överens om dokumentationen och har varsin kopia.