



Handläggare: Kajsa Djerf
Telefon: 08-508 33 699

Till
Utbildningsnämnden
2013-04-18

Stadens principer för lokal lönebildning för lärare i Stockholm

Svar på skrivelse från Jan Valeskog (S).

Förvaltningens förslag till beslut

Utbildningsförvaltningen föreslår att utbildningsnämnden beslutar följande:

Utbildningsnämnden godkänner förvaltningens redovisning som svar på skrivelsen.

Thomas Persson
Utbildningsdirektör

Astrid Norderfeldt
Personalchef

Sammanfattning

Till utbildningsförvaltningen har inkommit en skrivelse från Jan Valeskog (S) om stadens principer för lokal lönebildning för lärare i Stockholm.

Utbildningsförvaltningen arbetar med att utifrån de centrala avtalen samt stadens personalpolitik forma en lönepolitik med koppling mellan resultat och lön såväl på individnivå som på enhetsnivå. Samtidigt finns det stora skillnader i löneläge mellan grundskolorna vad avser lärarlönerna som inte är resultat av en medveten styrning. För att tydliggöra kopplingen mellan löneläge och måluppfyllelse på varje skola menar utbildningsförvaltningen att det krävs en styrning av löneutrymmet i löneöversynen.

Förvaltningen föreslår utbildningsnämnden att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom förvaltningens personalavdelning i samarbete med grundskoleavdelningen.

Bakgrund

Till utbildningsförvaltningen har inkommit en skrivelse från Jan Valeskog (S) om stadens principer för lokal lönebildning för lärare i Stockholm. Skribenten kräver flera korrigeringar i den lokala lönebildningen.

Av HÖK 12 för Lärarnas Samverkansråd, Löneavtal §1, framgår att ”Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet”. Det framgår också av avtalet att lönen ska ”avspegla uppnådda mål och resultat”.

Av HÖK 12 centrala protokollsanteckningar, bil 4, framgår också att ”Det är mycket betydelsefullt för en väl fungerande lönebildning liksom för verksamheternas utveckling att chefer såväl som medarbetare ser sambandet mellan lön, uppnådda mål och resultat. Parterna ska under avtalsperioden verka för utveckling av väl fungerande lokal lönebildning och lönesättning i skolan i enlighet med § 1 i Löneavtalet”.

Av stadens budget 2013-2015 framgår att ”Utbildningsnämnden ska fortsätta utveckla metoder för att tydligare koppla lärares och skolledares lön till uppnådda resultat och pedagogisk skicklighet. Lärare och rektorer som uppnår goda resultat i arbetet med att utbilda elever ska ha god löneutveckling”.

I stadens personalpolicy anges som utgångspunkt för stadens lönesättning att ”Kopplingen mellan enhetens mål, arbetsresultat och lön ska vara tydliga. Medarbetare kan påverka sin löneutveckling genom att förbättra sitt arbetsresultat, höja sin kompetens, ta större ansvar samt bidra till verksamhetens utveckling. Löneskillnader ska kunna motiveras sakligt och får inte vara diskriminerande”.

Bakgrund av löneöversynen 2011 och 2012

I löneöversynen 2011 fick fyra grundskolor (Alviksskolan, Bagarmossens skola, Nytorpskolan och Mälarhöjdens skola) möjlighet att lägga ut ett större löneutrymme utifrån högre uppnådd måluppfyllelse än förväntat. Detta var ett första försök att koppla måluppfyllelse till lön på ett tydligare sätt och gav möjlighet till

större satsningar på nyckelpersoner. Försöket var av så begränsad omfattning att några större slutsatser av resultat inte kan dras.

Inför löneöversynen 2012 utvecklades detta arbete varvid åtta grundskolor med hänsyn till budget och utifrån skolans löneläge och med högre måluppfyllelse än förväntat valdes ut för att kunna lägga ut motsvarande 4,7 % i löneökningar för lärarkollektivet jämfört med de 4,2 % som respektive lärarförbund garanterats i HÖK 12. För att kostnaden totalt skulle hamna på cirka 4,2 % valdes lika många skolor, vilka hade en lägre måluppfyllelse än förväntat, ut för att lägga ut löneökningar motsvarande 3,7 %. Övriga skolenheter förväntades avsluta löneöversynen nära 4,2 %.

Fyra av de åtta skolor som gavs möjlighet att lägga ut ett större löneutrymme i löneöversynen hade före löneöversynen en medianlön som understeg den totala medianlönen för lärare inom grundskolan. Efter genomförd löneöversyn har dessa kunnat knappa in på försprånget till den totala medianlönen för lärare vid utbildningsförvaltningen.

Förvaltningens synpunkter

Utbildningsförvaltningen arbetar med att utifrån de centrala avtalen samt utifrån stadens personalpolitik forma en lönepolitik med tydligare koppling mellan resultat och lön såväl på individnivå som på enhetsnivå. Samtidigt finns det stora löneskillnader i löneläge mellan grundskolorna vad avser lärarlönerna som inte är resultat av en medveten styrning. Olika skolor differentierar lönerna olika mycket. För att tydliggöra kopplingen mellan löneläge och måluppfyllelse på varje skola menar utbildningsförvaltningen att det krävs en styrning av löneutrymmet i löneöversynen.

Av det lönestrategiska dokument som förvaltningen tog fram inför löneöversynen 2012 uttrycks att lönen genom att avspegla arbetsresultatet ska fungera som motivationsfaktor för den anställde att utveckla verksamheten. Lönen ska användas för att belöna goda arbetsinsatser men är också viktig för att kunna attrahera ny arbetskraft. Principer för lönebildning ses över årligen. För lärare finns en partsgemensam skrivning om läraruppdragets innehåll samt utifrån denna partsgemensamma lönekriterier som ett hjälpmedel för att kopplingen mellan lön och resultat ska bli tydlig för varje individ.

Det är angeläget för utbildningsförvaltningen att individualisera lönerna i större utsträckning för att visa på att det finns möjligheter att göra lönekarriär utan att lämna yrket. Genom tydligare differentiering kan skickliga lärare som lyckas



mycket väl med sitt grunduppdrag att främja elevernas lärande lyftas fram. Detta skapar på sikt också en bättre lönespridning och förutsättningar för en god löneutveckling under hela karriären.

På samma sätt som att olika individer lyckas olika väl i sitt uppdrag så presterar olika skolor olika väl. Detta bör med nuvarande löneavtal återspeglas i lönesättningen.

Rektorerna har ett stort ansvar och genom delegationsordningen ett tydligt mandat att hantera lönebildningen. Att låta varje skola ensidigt besluta om löneutfallets storlek fullt ut skulle över tid leda till obalanser som arbetsgivaren sannolikt inte kan ta ett samlat ansvar för. Löneavtalet för lärare bygger idag på att det på kommunnivå finns en lägsta acceptabel nivå ("golv"). Det är också orimligt att löneutfallen på skolnivå påverkas för starkt av enskilda skolans ekonomiska förutsättningar. Skickliga medarbetare ska ha en möjlighet till en god löneutveckling oavsett skola. I takt med att skolledarna blir skickligare i att differentiera lönerna på individnivå har förvaltningen för avsikt att ge dem ett större mandat vad gäller löneutrymme.

Av förvaltningens lönestrategiska dokument framgår att lönen kan användas som verktyg för att stödja skolor i socioekonomiskt tyngre områden.

En plan för löneöversynen 2013 görs när alla förutsättningar är kända.

Förvaltningens förslag

Förvaltningen föreslår utbildningsnämnden att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Bilagor

Skrivelse om Stadens principer för lokal lönebildning för lärare i Stockholm från Jan Valeskog (S).