

Tjänsteställe
Falukommun
Kommunstyrelseförvaltningen
HR- och lönekontoret

Datum
2026-04-15

Handläggare
Karoline Olsson
HR-specialist

Avstämning löneöversyn 2026, HÖK 25

Tid och plats 2026-04-15, kl.14.20, HR- och lönekontoret

Parter

Falukommun Karoline Olsson, HR-specialist

Sveriges Lärare Hanna Meijer Holmqvist
Catarina Gehlin

Justerare Karoline Olsson för arbetsgivaren
Hanna Meijer Holmqvist för Sveriges lärare

§ 1

Löneöversyn har genomförts genom lönesamtal om ny lön mellan chef – medarbetare i enlighet med HÖK 25 för år 2026. Resultatet av dessa lönesamtal redovisas enligt bilaga 1, med giltighet fr.o.m. 2026-04-01 om inte annat särskilt anges i bilagan. Samtliga löner är uttryckta i heltidsmått och skall nedräknas med eventuell deltids- och uppehållsfaktor.

§ 2

Sveriges Lärare har genomfört en enkät om löneöversynsprocessen 2026. Svarsfrekvensen är något lägre i år än föregående år.

Medarbetare inom förskolan är, likt tidigare år, mer positiva till processen. Majoriteten uppger att samtal om prestation och ny lön har ägt rum. Samtidigt har upplevelsen av tydlig motivering utifrån lönekriterierna samt dialog om utveckling försämrats.

Inom övriga verksamheter, vuxenutbildningen, grund- och gymnasieskola samt kulturskolan, finns en positiv utveckling i frågan om att samtalen om prestation och ny lön genomförts. Däremot är enkätresultatet på frågan om motivering till ny lön utifrån lönekriterierna inte lika högt. Kopplingen mellan resultatsamtal och lönebesked finns inte alltid.

För de som har resultat- och medarbetarsamtal vid samma tillfälle kan det även fortsättningsvis behöva förtydligas när man går från det ena till det andra samtalet, det vill säga när man avslutar resultatsamtal och påbörjar medarbetarsamtal. Den processen verkar vara tydligare inom förskolan.

Fritextsvar pekar på bristande koppling mellan bedömning och lön, begränsad chefsinsyn i undervisningen samt en upplevelse av att erfarenhet inte lönar sig. Missnöje finns även kring motiveringar till lön **utifrån lönekriterierna och en upplevelse av att dessa kriterier inte spelar någon roll.**

Flera beskriver att de är missnöjda med chefs motivering till ny lön, till exempel att man redan har hög lön och att man ska fortsätta som man gör.

Sveriges Lärare konstaterar att arbetsgivaren har säkerställt ett utfall om minst 3,0 % enligt HÖK.

Sveriges Lärare uttrycker en oro för att lönespridningen ej har ökat totalt sett och att äldre arbetstagare, på kollektiv nivå, inte följer önskad progressionskurva. Parterna kommer att följa upp detta närmare under hösten.

§ 3

Avstämning om resultatet och genomförandet i enlighet med löneavtal HÖK 25 för 2026 har ägt rum och arbetsgivarens förslag är därmed fastställt.

§ 4

Avstämningsmötet förklaras avslutat. Justeringsdatum fastställs till 2026-04-15.

Protokollet signeras digitalt

För Falu kommun
Karoline Olsson

För Sveriges Lärare
Hanna Meijer Holmqvist

Förskolan

Sammanfattning av synpunkterna gällande **motivering utifrån lönekriterierna**:

- **Brist på dialog och motivering:** Många upplever att lönebeskedet lämnas papper utan ett tillhörande samtal eller någon form av motivering.
- **Otydliga kriterier:** Feedbacken beskrivs som otydlig och kräver att medarbetaren själv frågar för att få veta mer [flest kommentarer kring detta).
- **Korta motiveringar:** När motivering ges upplevs den ofta som för kortfattad och en önskan om en mer grundlig förklaring finns.
- **Ekonomiska ramar före prestation:** Det upplevs att lönesättningen styrs av budget snarare än prestation ("du är värd mer men det finns inte pengar").
- **Utebliven feedback:** Trots att medarbetare själva tagit initiativ till att fråga efter motivering, har feedback uteblivit.

Sammanfattningsvis finns en tydlig önskan om mer transparenta, personliga och utförliga motiveringar kopplade till lönekriterierna.

Sammanfattning av fritextsvaren på fråga 10 ("**Fick du vid resultatsamtalet veta av chef vad du ska kunna utveckla för att nå högre?**"):

Baserat på de dom har kommenterat, upplevde de flesta **inte** att de fick tydliga utvecklingsmål för att nå en högre lönenivå. Svaren kan kategoriseras enligt följande:

- **Brist på tydlig utvecklingsplan:** Flera svarar att chefen endast berättade "vad de tittar på" eller att chefen inte gav konkreta mål för utveckling.
- **"Rätt" lön eller brist på utrymme:** Några upplever att de redan ligger rätt i nivå, eller har fått beskedet att de har medellön och att det inte finns så mycket att göra.
- **Hög prestation utan tydlig väg framåt:** En respondent uppger sig ligga i topp, men att högre lön hänger på chefen prioriteringar snarare än egen utveckling.
- **Övrigt:** En ny chef, en sjukskriven person samt svar som hänvisar till tidigare kommentarer.

Sammanfattningsvis framgår det att lönesamtalen i stor utsträckning fokuserat på nuvarande prestation eller lönenivå snarare än framtida utveckling för löneökning.

Sammanfattning av **övrigt som vara bra för oss att veta inför avstämningen:**

Här är en sammanfattning av svaren inför avstämningen, som främst speglar en frustration kring lönesättningen och bristen på koppling mellan prestation och lön:

- **Låg motivation och orättvisa löneökningar:** Flera upplever att det inte lönar sig att göra det "lilla extra" då prestation inte premieras. Löneökningarna landar nära den generella potten, även för de med maximerade prestationsomdömen.
- **Erfarenhet värderas inte:** Erfarna pedagoger upplever att deras kunskap inte speglas i lönen och att de ligger för lågt.
- **Brist på feedback och närvaro:** Det efterfrågas mer feedback på dokumentation och pedagogiskt arbete. Det finns även en kritik mot att chefer sällan är närvarande i verksamheten för att se det praktiska arbetet.
- **Tufft förhandlingsklimat:** Det upplevs saknas utrymme för reell förhandling och upplevs att rektorer ser mer till summan än procenthöjningen.

Sammanfattningsvis finns en tydlig önskan om en mer differentierad lönesättning där prestation och erfarenhet lönar sig bättre.

Grundskola, gymnasium och övriga

Sammanfattning av kommentarer till frågan om du har haft ett medarbetar- och resultatsamtal

Kritik och otydlighet kring lön och prestation

- **Otydliga lönekriterier:** Flera upplever att det är oklart vad som krävs för att höja lönen och att chefen inte kan svara på vad lönen grundas på.
- **Bristande kunskap hos chef:** Det framförs att chefer saknar insyn i det faktiska arbetet och hur medarbetaren bidragit till förbättringar.
- **Sen eller utebliven feedback:** Resultatsamtal sker ofta för sent, när lönen redan är satt, vilket tar bort möjligheten till reell påverkan.
- **Ojämlighet:** Vissa upplever att andra på skolan har tydligare planer för sin löneutveckling.

Organisatoriska utmaningar och chefsbyten

- **Hög personalomsättning:** Det rapporteras om problematiska löneår på grund av många chefsbyten (exempelvis fyra olika chefer under samma år).
- **Nyanställning:** Nyanställda har inte hunnit ha samtal.
- **Överblickskaraktär:** På grund av nya chefer har samtalen snarare handlat om att lära känna varandra än att utvärdera prestation.

Processen kring samtalen

- **Separerade samtal:** Vissa har valt bort det separata lönesamtalet eller bara haft medarbetarsamtal.
- **Tidsbrist:** Tidsbrist har lett till att resultatsamtal inte blivit av eller genomförts som "halva samtal".
- **Information via postfack:** Lönen har meddelats passivt via postfack istället för samtal.
- **Positiva undantag:** I vissa fall beskrivs samtalen som tydligare i år, eller att det finns en fungerande transparens mellan olika chefer vid chefsbyten.

Övrigt

- Vissa medarbetare står inför pensionering eller går ner i tid, vilket förändrat fokus för samtalen.

Sammanfattning av om chef vid resultatsamtalet utgick från lönekriterierna samt om man av chef fick veta vad man ska kunna utveckla för att nå högre:

Utgångspunkt i lönekriterier

- **Varierande efterlevnad:** Det råder ingen enhetlig bild. Vissa upplever att alla kriterier gicks igenom och kommenterades.
- **Verksamhetsfokus:** I andra fall har samtalet fokuserat på verksamhetens behov snarare än formella kriterier, ibland för att parterna ansett att det inte funnits behov av en sådan genomgång.
- **Ny anställning/Pension:** För nyanställda eller de som ska gå i pension har kriterierna inte genomgåts på samma sätt.
- **Utebliven matris:** Enstaka medarbetare har inte fått se matrisen trots förfrågan.

Information om utvecklingsområden för högre lön

- **Positiv feedback men inga förbättringsområden:** Många har fått höra att de gör ett bra jobb, ligger "längst till höger" (max) på kriterierna eller uppnår förväntningarna, och har därför inte fått konkreta förbättringsområden.
- **Önskemål om utveckling:** I vissa fall har medarbetaren själv föreslagit utvecklingsområden som chefen instämt i.
- **Uteblivna samtal/konkret svar:** Vissa har inte fått några konkreta svar på vad de ska utveckla, eller så har samtalet inte genomförts alls (pga tidsbrist, nyanställning eller att lön sattes innan samtal).
- **Feedback på framtid:** Det förekommer att medarbetare som ligger högt på kriterierna ändå fått feedback på framtida utvecklingsområden.

Övriga observationer

- **Lönesamtal efter lönerevision:** Det förekommer att lönebesked getts innan samtalet genomförts.
- **Ledarskap:** Kritik framförs mot att chefen inte observerat undervisningen (vid pedagogisk verksamhet) och mot svårigheter med vikarierande rektorer.
- **Upplever orättvisa:** Trots ökad prestation upplever vissa att de får samma belöning som övriga.

Sammanfattningsvis upplevs processen som spretig där vissa får en bra och konkret återkoppling, medan andra upplever att samtalet är mer formellt eller saknas helt.

Sammanfattning av svaren om man har fått ett lönebesked:

Mottagande av lönebesked

- **De flesta har fått sitt besked:** En stor majoritet svarar "Ja" på frågan om de fått sitt lönebesked.
- **Sent besked:** Några upplever att det kommit sent eller i anslutning till påsklovet.
- **Varierande metoder:** Beskeden har meddelats via personligt samtal, brev i facket, mail, säkert meddelande, sms eller genom att den anställda själv sökt upp chefen.
- **Ej mottaget:** Några få har inte fått beskedet än, exempelvis på grund av sjukdom eller tekniska problem (kommer ej åt meddelandet).

Kvalitet på lönesamtal och motivering

- **Bristande motivering:** Många upplever att de fått en siffra utan motivering ("lönedelgivning"), vilket skapar frustration.
- **Uteblivna samtal:** Flera efterfrågar möjligheten att diskutera sin lön, men upplever att det inte funnits utrymme för det.
- **Formalitet:** Vissa beskriver processen som att bara skriva under ett papper utan dialog, vilket upplevs som värdelöst.
- **Resultatsamtal:** En del har fått beskedet kort efter resultatsamtalet, medan andra upplever att det inte hängt ihop.

Lönejustering och reaktioner

- **Justeringar:** En anställd nämner att rektorn sagt att lönen kan justeras.
- **Nyanställda:** Nyanställda har fått besked om sin lön för 2026 i samband med anställning.
- **Ojämna höjningar:** Det finns exempel där kollegor fått olika höjningar (t.ex. 1400 kr vs 1800 kr), vilket leder till krav på motivering.
- **Missnöje:** Det finns en tydlig frustration över processen och att lönenivåerna liknar tidigare år.
- **Strategi:** Vissa väljer att begära samtal för att tvinga chefen att stå för lönesättningen, medan andra föredrar mail för att slippa slösa tid.

Sammanfattningsvis präglas situationen av att de flesta fått sina siffror, men att kvaliteten på lönesamtalen och motiveringarna varierar kraftigt, där många är missnöjda med dialogen.

Sammanfattning av anser du att du har fått lönen motiverad utifrån lönekriterierna?

Huvudtendens: Missnöje och brist på tydlighet

En majoritet av svaren uttrycker missnöje eller upplever att motiveringen var obefintlig, diffus eller otydlig. Många upplever att lönen fastställs utan en reell dialog om lönekriterierna.

Vanliga teman i svaren:

- **Saknad motivering:** Många svarar "Nej", "Nej!", "Absolut inte" eller "Inte direkt". Flera beskriver att lönen endast lästes upp, visades på ett papper eller att man endast skrev under att man tagit del av den ("max två minuter").
- **Otydliga kriterier:** De som fått en motivering beskriver den ofta som otydlig, eller att de inte sett vilka lönekriterier som använts.
- **Mekanisk lönesättning:** Vissa upplever att lönen inte baseras på prestation utan snarare på att "jämna ut" löner, att man nått ett "lönetak" eller att det är "samma visa varje år".
- **Positiva/Neutrala svar:** Ett fåtal svarar "Ja", "Ja till viss del" eller "Ja, 3% upp, så det är rimligt".
- **Tveksamhet:** Svar som "Nja", "Tveksam" eller "Delvis" förekommer också, vilket indikerar en osäkerhet kring om kriterierna faktiskt uppfyllts.

Sammanfattande slutsats:

Det finns ett utbrett behov av förbättrad tydlighet och bättre koppling mellan prestation, lönekriterier och lönerevision. En stor del av de svarande känner inte att de fått sin nya lön motiverad utifrån uppställda kriterier.

Sammanfattning av övrigt som kan vara bra att veta för Sveriges Lärare inför löneavstämningen:

Lönesamtal och process

- **Chefberoende bedömning:** Många upplever att lönen styrs mer av vem som är chef än av faktisk prestation. Det finns en känsla av att utveckling inte lönar sig och att alla får ungefär samma höjning oavsett insats .
- **Bristande insyn från ledning:** Rektorer saknar ofta insyn i det dagliga arbetet då lektionsbesök är sällsynta. Det gör det svårt för chefen att grunda lönen på prestation.

- **Otydlighet kring mål:** Det är svårt att få konkreta svar på frågor om fokus framåt, och måluppfyllelse (hög andel godkända elever) framstår som det primära lönekriteriet.
- **Strukturella problem vid chefbyte:** När en chef slutar under processen kan det leda till otydlighet om vem som faktiskt satt lönen (tidigare vs. TF-reaktor), vilket gör det svårare att få motiveringar.
- **Samtalets timing:** Resultat-/lönesamtalet bör ligga tidigt på läsåret för att vara relevant.
- **Nya systemet:** Valfriheten att ha ett samtal upplevs positivt av vissa.

Förväntningar och lönenivåer

- **Kulturskolans löner:** Det finns ett starkt önskemål om att lönerna inom kulturskolan ska komma upp i likvärdig nivå med grundskolan.
- **Erfarenhet och lön:** Trots lärarlegitimation och lång erfarenhet upplevs löneökningarna ibland som för låga.
- **Vikariat och lön:** Det upplevs otydligt hur lönesättningen fungerar för vikarier som är utbildade lärare med erfarenhet.
- **Motiveringar:** Det är viktigt att alltid kräva en skriftlig motivering till löneökningen, särskilt om man anser att höjningen är för låg.