



Lönerevision

Praktisk handledning för Cirkelledare och övriga ledare/lärare
2025-09-01 – 2027-08-31

En partsgemensam kommentar

Författare: Fremia, Sveriges Lärare samt Scen & Film

Detta är en partsgemensam kommentar till det löneavtal som Fremia, Sveriges Lärare samt & Film har träffat. Ambitionen är att ge konkreta råd och anvisningar till löneavtalet.

2024-09-16

Fremia.se

Sverigeslarare.se

scenochfilm.se

Innehåll

Lönerevision – en praktisk handledning.....	1
Objektsanställda och timanställda om minst 25 procent av en heltidsanställning.....	2
Tillsvidareanställda och visstidsanställda med en sammanhängande anställningstid om mer än sex månader	3
Dialog med arbetstagaren	4
Vilka omfattas inte av lönerevisionen?	5
Löneprocessen för tillsvidareanställda och visstidsanställda som är anställda om mer än sex månader.....	6
Begreppsförklaringar	8
Fakta om forskning om rättvis lön.....	8

Lönerevision – en praktisk handledning

Detta är en partsgemensam kommentar till det löneavtal som Fremia, Sveriges Lärare samt Scen & Film har träffat. Ambitionen är att ge konkreta råd och anvisningar till löneavtalet.

Den praktiska handledningen ska läsas tillsammans med löneavtalet.

Det är formellt sett två separata löneavtal, ett mellan Fremia och Sveriges Lärare och ett mellan Fremia och Scen & Film men de är likalydande och ska tolkas på samma sätt.

Löneprocesserna skiljer sig åt beroende på om man är objektsanställd och timanställd om minst 25 procent av en heltidsanställning eller om man är tillsvidareanställd och visstidsanställd med en sammanhängande anställningstid om mer än sex månader.

Det finns tre förhandlingsordningar. En förhandlingsordning för objektsanställd och timanställd om minst 25 procent av en heltidsanställning och två olika förhandlingsordningar för tillsvidareanställd och visstidsanställd med en sammanhängande anställningstid om mer än sex månader. Det som skiljer förhandlingsordningarna åt är om det finns lokalt fackligt ombud eller om det saknas.

Arbetsplatsombud för **Sveriges Lärare** företräder förbundet i förhandlingar gentemot arbetsgivare på den egna arbetsplatsen och representera medlemmarna vid lokal samverkan på arbetsplatsen enligt lag och/eller avtal.

Ombud på arbetsplatsen kan även representeras av Riksföreningar. Efter medlemsmöte anmäler valt ombud uppdrag till Sveriges Lärare som skickar bekräftelse till arbetsgivaren.

Scen & Film utser inte lokalt arbetsplatsombud varför löneprocessen för Scen & Films medlemmar sker utifrån processen "När lokalt fackligt ombud saknas".

Objektsanställda och timanställda om minst 25 procent av en heltidsanställning

Punkt 3-4 i löneavtalet.

Utgångspunkten är att lönen ska revideras den 1 september årligen. För att omfattas behöver man ha varit anställd den 31 augusti respektive år, om minst 25 procent av en heltidsanställning. Man behöver även ha varit anställd hos arbetsgivaren under vårterminen samma år.

Löneökningarna följer märket på arbetsmarknaden och sker årligen.

Exempel:

Är man anställd ett helt verksamhetsår är 25 procent 270 undervisningstimmar.

Är man anställd för att hålla en cirkel som pågår under 12 veckor är 25 procent av en heltid 81 undervisningstimmar.

Även om den anställda inte omfattas av löneavtalet, bör arbetsgivaren fundera på vad som kan vara rimligt utifrån situation. Utgångspunkten är att timlönen inte ska vara samma år efter år.

För objektsanställda och timanställda finns i praktiken ingen löneprocess/förhandlingsordning utan är en individuell löneökning i enlighet med märket, om man inte kommit överens om annan löneökning.

Tillsvidareanställda och visstidsanställda med en sammanhängande anställningstid om mer än sex månader

Punkt 5-10 i löneavtalet.

Utgångspunkten är att lönen ska revideras den 1 september årligen och att löneökningarna ska följa märket på arbetsmarknaden. Som arbetsgivare kan man inte säga att "Vi har inte råd med så höga löneökningar i vår verksamhet".

Summan av medlemmarnas månadslöner hos respektive arbetstagarorganisation ska ökas med märket respektive år.

Exempel:

Tio arbetstagare med en månadslön om vardera 32 580 kr blir 325 800 kr x märket (3,4 procent för 2025) ger 11 077 kr att fördela individuellt på de tio arbetstagarna. Det kan innebära att en arbetstagare får 1000 kronor och någon annan arbetstagare får 1600 kr, anledningen är att lönen ska vara individuell och differentierad.

Arbetstagarens prestation är utgångspunkten för den nya lönen. De anställda ska veta vad som är ett bra utfört arbete. På varje arbetsplats ska det finnas en lönepolicy som anger utifrån vilka kriterier som man blir bedömd. Lönepolicyn och kriterierna bör vara skriftliga men på mindre arbetsplatser kan detta finnas muntligt. Det viktiga är att man som anställd vet vilka faktorer som är avgörande.

Ytterst är det arbetsgivaren som bestämmer hur mycket var och en ska få i löneökning. Den nya lönen ska kunna motiveras utifrån lönekriterierna och prestationerna.

Är det inte möjligt att göra en individuell lönesättning fullt ut kan procenttalet frångås om det är fyra eller färre medlemmar hos respektive arbetstagarorganisation.

Exempel:

Fyra arbetstagare som är medlemmar i Sveriges Lärare med en månadslön om vardera 32 580 kr blir 130 320 kr x märket (3,4 procent för 2025) ger ett fördelningsutrymme om 4 431 kr att fördela individuellt på de fyra arbetstagarna. En arbetstagare som inte har presterat utifrån lönekriterierna kan få ringa eller ingen löneökning alls. I det fallet är det inte rimligt att övriga tre anställda delar på resterande löneutrymme.



Exempel på bedömningsmall för personliga färdigheter och egenskaper
Gör en självskattning och skriv din siffra vid skalorna under varje rubrik, där 1 är minst bra och 10 är bäst. Arbetsgivaren gör en motsvarande om den anställde.

Samarbetsförmåga

Min samarbetsförmåga är

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Pedagogisk förmåga

Min pedagogiska förmåga är

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Initiativförmåga

Min förmåga att ta initiativ är

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Omdöme

Mitt omdöme är

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Dialog med arbetstagaren

Punkt 5-10 i löneavtalet

För att arbetstagaren ska veta vilka förutsättningarna är för löneutvecklingen så ska arbetsgivaren dels informera arbetstagaren om vilka faktorer som ligger till grund för lönesättningen, dels hur arbetstagaren uppfyller dessa i relation till eventuella styrdokument och dess mål.

Under året ska arbetsgivaren och arbetstagaren ha en dialog om målen för arbetet och hur det går. Detta sker i medarbetarsamtal som bör dokumenteras. Medarbetarsamtalet kan man ha i samband med det inledande lönesamtalet men anpassa efter vad som blir bäst i verksamheten.

Medarbetarsamtalet består av två delar. En framåtblickande del och en bakåtblickande del. Den framåtblickande delen handlar om att arbetsgivaren berättar om verksamhetens mål och utveckling och diskussion ska ske om arbetstagarens bidrag till dessa. I den här delen ska även arbetstagarens individuella mål diskuteras och tas fram. En diskussion om kompetensutveckling och arbetssituation ska också diskuteras i medarbetarsamtalet.

Med kompetensutveckling avses insatser som syftar till att utveckla lärares/ledares förmåga att skapa goda förutsättningar för lärande och utveckla lärares/ledares arbetsformer utifrån verksamhetens behov.

Den bakåtblickande delen av medarbetarsamtalet är mer kopplad till lönerevisionen. Den delen handlar om hur arbetstagaren har presterat utifrån det gångna årets lönekriterier och uppsatta mål, både individuella och verksamhetsmässiga. Det ska inte komma som en överraskning att arbetsgivaren tycker att arbetstagaren har presterat mindre bra och därför får en ringa löneökning.

Det inledande lönesamtalet blir ett förtydligande vad gäller lönen och hur prestationen är i förhållande till de mål som satts upp i medarbetarsamtalet.

Vilka omfattas inte av lönerevisionen?

Punkt 5-10 i löneavtalet

Vissa anställda är undantagna från lönerevisionen även om de är medlemmar i Sveriges Lärare eller Scen & Film. Vilka som är undantagna framgår av löneavtalet, exempelvis provanställda och de som har längre tjänstledigheter.

Föräldralediga och sjukskrivna ska omfattas av lönerevisionen med samma förutsättningar som de som är närvarande.

Om man kommit överens vid anställningen om att arbetstagaren inte ska vara med i kommande lönerevision, utan att lönen är satt med hänsyn till denna ska inte arbetstagaren vara med.

Löneprocessen är en del av arbetsgivarens sätt att leda arbetet varför det är viktigt att ha en dialog med samtliga arbetstagare om mål och hur dessa uppfylls. Därför är det viktigt att även de som inte är närvarande eller som inte omfattas erbjuds medarbetarsamtal.

Löneprocessen för tillsvidareanställda och visstidsanställda som är anställda om mer än sex månader

Punkt 5-10 i löneavtalet.

Löneprocessen skiljer sig åt beroende på om det finns lokal arbetstagarorganisation på arbetsplatsen eller om sådan saknas.

NÄR LOKALT FACKLIGT OMBUD SAKNAS PÅ ARBETSPLATSEN

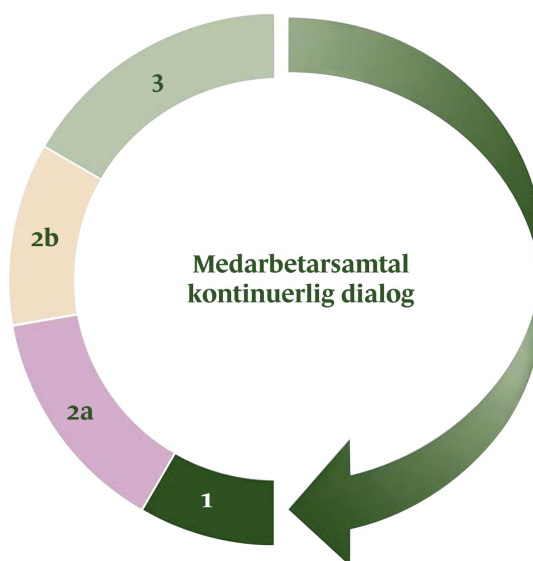
Löneprocessen sker direkt med de anställda.

1. Informera om lönerevisionen

Arbetsgivaren ska berätta för medarbetarna om att det snart är dags för lönerevision och hur tidsplanen ser ut på ett ungefär.

Arbetsgivaren ska berätta/påminna om de lönekriterier som tagits fram på arbetsplatsen. Lönekriterier kan vara både mjuka faktorer såsom inställning, samarbetsförmåga och hårda faktorer såsom den anställdes konkreta bidrag till resultatförbättringar för verksamheten.

Arbetsgivaren ska meddela arbetstagarna att de kan kontakta sitt centrala fackförbund för råd och stöttning i löneprocessen. Arbetsgivaren behöver inte begära eller ingå förhandling med Sveriges Lärare eller Scen & Film.



2. Lönesamtal

2 a) Inledande lönesamtal

Chef och arbetstagare ska ha ett samtal om arbetstagarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån framtagna lönekriterier och mål som sattes vid medarbetarsamtalet. För att göra en bedömning kan man exempelvis använda sig av en bedömningsmall (se exempelmall på sidan 4). Inför samtalet skattar chefen arbetstagaren och arbetstagaren skattar sig själv. Underlaget kan ligga till grund för samtalet.

2 b) Lönebeskedsamtal

Vid lönebeskedsamtalen meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen. Tanken är inte att detta ska vara ett långt samtal utan just ett motiverande lönebesked. Om arbetsgivaren ger ingen eller ringa löneökning kan en åtgärdsplan behöva tas fram. Ska arbetstagaren sluta inom kort är det knappast nödvändigt.

NÄR LOKALT FACKLIGT OMBUD FINNS PÅ ARBETSPLATSEN

1. Förberedelse mellan lokala parter

Inför lönerevisionen ska arbetsgivaren ta kontakt med lokalt fackligt ombud på arbetsplatsen för att i samverkan gå igenom förutsättningarna, processen och tidsplanen inför årets lönerevision. Finns flera arbetsplatser hos samma arbetsgivare bör diskussion om samordning mellan arbetsplatsernas ombud ske.

Lokal arbetstagarorganisation ska anmäla till arbetsgivaren vilka som är medlemmar i samband med förberedelserna inför lönerevisionen.

2. Lönesamtal

2 a) Inledande lönesamtal

Chef och arbetstagarrepresentant ska ha ett samtal om arbetstagarrepresentantens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån framtagna lönekriterier och mål som sattes vid medarbetarsamtalen. För att göra en

bedömning kan man exempelvis använda sig av en bedömningsmall. Innan samtalet skattar chefen arbetstagarrepresentanten och arbetstagarrepresentanten skattar sig själv. Underlaget kan ligga till grund för samtalet.

2 b) Lönebeskedsamtal

Vid lönebeskedsamtalen meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen. Tanken är inte att detta ska vara ett långt samtal utan just ett motiverande lönebesked. Om arbetsgivaren ger ingen eller ringa löneökning kan en åtgärdsplan behöva tas fram. Ska arbetstagarrepresentanten sluta inom kort är det knappast nödvändigt.

3. Avslut och utvärdering

Efter det att samtliga lönebeskedsamtal och eventuella förtydligande lönesamtal genomförts ska arbetsgivaren informera lokalt ombud om detta. Därefter träffas de lokala parterna och utvärderar löneprocessen för att förbättra kommande löneprocesser.

Om lokalt ombud vill ta del av de nya lönerna för medlemmarna ska anmälan om detta göras senast 14 dagar efter att utvärdering skett.

Anledningen till att lokalt ombud ska få ta del av lönerna för sina medlemmar är för att kunna se att arbetsgivaren uppfyller löneavtalet. Lokalt ombud har tystnadsplikt avseende de individuella lönerna.

Begreppsförklaringar

Objektsanställd

Visstidsanställd vars anställning omfattar mindre än 480 undervisningstimmar per arbetsår. Avser Särbestämmelse 1.

Förtydligande lönesamtal

Begäran ska ske inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förtydligande lönesamtal önskas. Samtalet handlar om att få en tydligare motivering till meddelad lön, det är inte avsett som en förhandling om lönehöjningens storlek. Arbetstagaren kan då bistås av facklig företrädare och arbetsgivaren av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

Central konsultation

Under processen kan arbetsgivare eller någon företrädare för arbetstagarorganisationerna påkalla central konsultation hos respektive central part, om lokala parter inte anser att lönerevisionen sker på ett tillfredställande sätt. Centrala parter ska då klargöra avtalets intentioner. Efter konsultationen fortsätter den lokala processen.

Lokal förhandling

Lokal förhandling kan påkallas av arbetstagarorganisation efter att besked om ny lön lämnats, om arbetstagarorganisationen anser att lönerevisionen inte skett på ett korrekt sätt. Lönerevisionen ska vara klar senast den 31 oktober och senast två veckor efter att lönebeskeden lämnats kan lokal förhandling begäras.

Central förhandling

Kan inte de lokala parterna enas vid en lokal förhandling kan endera parten begära central förhandling senast två veckor efter att den lokala avslutats.

Fakta om forskning om rättvis lön

Rättvis lönesättning utgår från:

Procedurmässig rättvisa

Upplevelse av lönesättningsprocessen i termer av konsekvens, uteslutning av snedvridning, korrekt informationsunderlag, korrigeringsmöjlighet, hänsynstagande till individen, etiskt/moraliskt grundad.

Distributiv rättvisa

Är lönen överensstämmande med uppfattningen om den egna prestationen arbetsinsatsen och i relation till andras insatser.

Interpersonell rättvisa

Chef ska ge återkoppling som rör arbetsinsatsen och ge respektfullt bemötande.

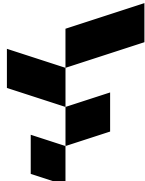
Informativ rättvisa

Chefen ska kunna förklara lönebeslut så att det upplevs som rimligt, trovärdigt och tillräckligt.

Källa: Teresia Stråberg, Employee perspectives on individualized pay.



Scen & Film

Fremia 

Sveriges  Lärare

fremia.se

sverigeslarare.se

scenochfilm.se