



Författare	Datum	Version	Sida
Per Persilja, administrativ chef	2024-03-13	PA1	1 (1)

Fördelning av löneutrymme Gårdsskolan

Individuell lön är ett verktyg för att göra vår verksamhet bättre. Den ska bidra till att utveckla egna förmågor, men också verksamheten i stort och därmed elevernas lärande. Alla medarbetare ska veta varför de har den lön de har och hur de ska kunna påverka sin lön över tid.

Det är med **hela lönen**, den ersättning medarbetaren får varje månad, som arbetsgivaren visar vad Staden är villig att betala utifrån uppdraget och den anställdes bidrag till verksamhetsutvecklingen. Vi vill därför lyfta fram perspektivet från att fokusera på löneutvecklingen, uttryckt i kronor eller procent, till att fokusera på hela lönen.

Vi har högre krav på goda resultat för en medarbetare med en relativt hög lönenivå. Löneöversynen är ett redskap för att premiera särskilt goda arbetsinsatser, de skickligaste medarbetarna ska ha de högsta lönerna. Den här modellen innebär samtidigt att den med en lägre lön har större möjlighet att öka sin lön, eftersom man får en större andel av delen prestation i förhållande till löneläge.

I löneöversynen behöver vi också hantera obalanser som uppstått i den lokala lönestrukturen, här avsätter vi ungefär 10 % av det totala löneutrymmet.

Perspektivet med hela lönen, skulle kunna innebära att den som har en högre lön och presterar bra bara får en mindre löneökning, eftersom man presterat på den förväntade nivån. Vi tycker det är viktigt att även de med en högre lön känner att de kan påverka sin löneutveckling och därför är en del av löneökningen helt oberoende av löneläget.

I vår modell delar vi in det budgeterade löneutrymmet i tre delar

1. Omfördelning (10%)

Av olika anledningar kan det vara så att en del medarbetare ligger fel i sin lönenivå. För att försöka rätta till det, lyfter vi först ut 10 % av utrymmet, för att kunna höja lönerna för de som ligger alltför lågt.

2. Prestation oberoende av löneläge (45 %)

Även medarbetare med ett högre löneläge behöver kunna höja sin lön, därför är hälften av den återstående utrymmet helt frikopplad från det löneläge man har.

3. Prestation i förhållande till löneläge (45 %)

Den sista delen av utrymmet fördelar vi helt enligt Stadens princip om hela lönen, dvs de med höga lönelägen behöver prestera mer för att få del av detta utrymme.

Så här ser den något förenklade modellen ut:

	Lägre prestation	Medelhög prestation	Hög prestation
Lägre löneläge	lägre löneökning	högre löneökning	högre löneökning
Medelhögt löneläge	lägre löneökning	medelhög löneökning	högre löneökning
Högre löneläge	lägre löneökning	lägre löneökning	medelhög löneökning