

# Lönepåverkande kriterier för förskollärare, fritidspedagoger och lärare





## Inledning

Barn-och utbildningsförvaltningens lönepolitik är en viktig del av Västerviks kommuns samlade lönepolitik. Lönepolitiken spelar en stor roll för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Västerviks kommun har lönepolitiska riktlinjer (antagna av KS 120514) där löneprocessen och grundläggande principer för lönesättning beskrivs. Riktlinjerna finns tillgängliga i arbetsgivarhandboken i First Class.

## Mål

Målet för lönepolitiken är att medarbetarna upplever att de har rätt lön utifrån kommunens lönepolitik och lönesättningsprinciper.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till:

- att verksamheten uppnår målen
- att främja ett fortlöpande lärande och utvecklingsarbete
- att stimulera anställda till goda arbetsinsatser, engagemang och intresse
- att nå arbetstillfredsställelse som leder till att medarbetare stannar i kommunen
- att förhindra osakliga löneskillnader på grund av kön
- att kunna rekrytera kompetenta medarbetare

## Beskrivning av materialet

Lönekriterierna för lärare/förskollärare/fritidspedagoger är framtagna med utgångspunkt i Skolinspektionens rapport *Framgång i undervisningen* (2010) samt Skolverkets Kompetensprofiler under introduktionsåret. Syftet är att få en tydlig koppling mellan lönesättning och ökad måluppfyllelse.

Lönekriterierna är utformade som en matris med fem nivåer. I nivå 1, 3 och 5 beskrivs hur arbetsprestationen ser ut för respektive nivå. En kriterienyckel finns för att ytterligare beskriva arbetsprestationen i de olika nivåerna (*se nedan*). Nivå 2 och 4 är inte beskrivna i text men ingår i den skala som ska användas.

## Hur lönekriterierna ska användas

De lönepåverkande kriterierna delas ut till medarbetarna i god tid före samtalet. Både chef och medarbetare gör en bedömning av arbetsprestationen i förhållande till de 5 nivåerna beskrivna i lönekriterierna inför samtalet. Markering görs i dokumentet i de kryssrutor som finns efter varje del.

I lönesamtalet ska kriterierna användas som ett samtalsunderlag kring arbetsprestationen och vad som kan behöva utvecklas. Kriterierna är uppdelade i rubriker där flera punkter ingår i respektive rubrik. Samtalet bör beröra varje rubrik men behöver inte fördjupas i varje punkt.

Om arbetsprestationen bedöms motsvara nivån i kolumn 1 "Behöver utveckla" ska en handlingsplan upprättas med åtgärder för att medarbetaren ska få stöd att förbättra sin prestation.

Lönekriterierna ska även användas som utgångspunkt i medarbetarsamtalet för att få en tydlig koppling mellan medarbetarsamtal och lönesamtal. En mall för sammanfattning av medarbetarsamtalet finns bifogat i materialet.

Behöver utveckla	Bra	Mycket bra
I detta fält framgår att medarbetaren brister inom något/några områden och behöver utveckla sitt arbete inom detta.	I detta fält kännetecknas medarbetaren bland annat av en positiv inställning, att vara delaktig och att nå krav och förväntningar.	I detta fält kännetecknas medarbetaren bland annat av att vara aktiv, sprida kunskaper och erfarenheter, initiativtagande, skicklig, ansvarstagande och att överträffa krav och förväntningar.



## LÖNEPÅVERKANDE KRITERIER FÖR FÖRSKOLLÄRARE, FRITIDSPEDAGOGER OCH LÄRARE

Namn: \_\_\_\_\_

Arbetsplats: \_\_\_\_\_

Datum för samtal: \_\_\_\_\_

Personnummer: \_\_\_\_\_

Anställd som: \_\_\_\_\_

### Mötet med barn/elev

	Behöver utveckla		Bra		Mycket bra
<b>Skapa relationer</b>	Har svårigheter att skapa goda relationer till barn/elever.		Skapar goda relationer till barn/elever som karaktäriseras av ett förtroendefullt förhållningssätt.		Tar stort ansvar för att skapa goda relationer till barn/elever som karaktäriseras av ett förtroendefullt förhållningssätt.
	Visar brister i bemötandet av barn, elever och föräldrar.		Bemöter barn, elever och föräldrar med respekt och integritet.		Är skicklig på att bemöta barn, elever, föräldrar med respekt och integritet.
<b>Kommunicera och stödja barnet/eleven till lärande</b>	Brister i uppföljning, kommunikation och dokumentation av barnets/elevens kunskapsutveckling.		Följer upp, kommunicerar och dokumenterar barnets/elevens kunskapsutveckling.		Har tydliga strategier och är skicklig på att följa upp, kommunicera och dokumentera barnets/elevens kunskapsutveckling.
	Har svårigheter att stödja barnet/eleven och synliggöra lärandet.		Stödjer barnet/eleven och synliggör lärandet.		Är skicklig på att stödja barnet/eleven och att synliggöra, inspirera samt utmana lärandet.
	Har låga förväntningar på barnets/elevens förmåga och brister i att utveckla barnets/elevens tilltro till den egna förmågan.		Har höga och relevanta förväntningar och tilltro till att barnet/eleven kan lära och lyckas och arbetar med att utveckla barnets/elevens tilltro till den egna förmågan.		Har höga och relevanta förväntningar och arbetar aktivt med att stimulera barnet/eleven till mer självständigt lärande. Är skicklig på att utveckla barnets/elevens tilltro till den egna förmågan.

<b>Mångfald, värdegrund och demokratiskt förhållningssätt</b>	Visar liten förståelse för värdet av mångfald.		Tar tillvara värdet av mångfald i arbetet med barnen/eleverna.		Är skicklig på att ta tillvara värdet av mångfald i arbetet med barnen/eleverna.
	Är passiv i arbetet med värdegrundsfrågor.		Arbetar på ett reflekterande sätt med värdegrundsfrågor.		Är skicklig på att arbeta med värdegrundsfrågor och delar med sig av idéer och metoder till kollegor.
	Brister i att ge barns/elevs möjlighet till inflytande.		Arbetar med barns/elevs möjlighet till inflytande.		Är skicklig på att skapa arbetsformer som ger barn/elevs möjlighet till inflytande.

<b>Mötet med barn/elev</b>	<b>Behöver utveckla</b>		<b>Bra</b>		<b>Mycket bra</b>
Skapa relationer					
Kommunicera och stödja barnet/eleven till lärande					
Mångfald, värdegrund och demokratiskt förhållningssätt					

Kommentar:

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

## Ledarskap och undervisning

	Behöver utveckla		Bra		Mycket bra
<b>Lärandemiljöer</b>	Har svårigheter att skapa trygga lärandemiljöer.		Leder och organiserar arbetet så att en trygg, inspirerande och utmanande lärandemiljö skapas som grundar sig på ömsesidig respekt och samarbete.		Är aktiv och skicklig i att leda och organisera arbetet så att en trygg, inspirerande och utmanande lärandemiljö skapas som grundar sig på ömsesidig respekt och samarbete.
<b>Styrdokument och metodik i arbetet</b>	Brister i att planera undervisningen utifrån läroplaner och kunskapskrav.		Undervisningen är välplanerad och utgår ifrån läroplaner och kunskapskrav.		Är skicklig i att konkretisera innehållet i läroplaner och kunskapskrav. Sprider erfarenheter och goda exempel.
	Har svårigheter att anpassa undervisningen utifrån barns/elevs kunskapsnivå.		Planerar och genomför undervisningen utifrån barns/elevs kunskapsnivå.		Är skicklig i att planera och genomföra undervisningen utifrån barns/elevs kunskapsnivå.
	Har svårigheter att ge barns/elevs intressen och erfarenheter utrymme i undervisningen.		Planerar och genomför undervisningen så att varje barn/elevs erfarenhet och intressen får utrymme.		Är skicklig i att planera och genomföra undervisningen med utgångspunkt i varje barn/elevs erfarenhet och intressen.
	Brister i att anpassa metoder och verktyg efter enskilda barns/elevs behov.		Använder olika metoder och verktyg i undervisningen så att varje barn/elev utvecklas så långt det är möjligt mot läroplanens mål.		Är aktiv i att använda och utvärdera olika metoder och verktyg så att varje barn/elev utvecklas så långt det är möjligt mot läroplanens mål. Sprider erfarenheter och goda exempel.
<b>Ämneskunskaper</b>	Har brister i ämneskunskaper och didaktisk kompetens och har svårigheter att skapa meningsfulla sammanhang för barnet/eleven.		Har goda ämneskunskaper och god didaktisk kompetens som omsätts i för barnet/eleven meningsfulla sammanhang.		Har mycket god didaktisk kompetens och fördjupade ämneskunskaper. Är skicklig i att omsätta dessa till för barnet/eleven meningsfulla sammanhang.

	Brister i att arbeta ämnesövergripande.		Arbetar ämnesövergripande för att skapa sammanhang och röd tråd i undervisningen.		Tar initiativ till och är skicklig i att arbeta ämnesövergripande samt skapar en röd tråd i undervisningen. Sprider erfarenheter och goda exempel.
--	---	--	---	--	--

Ledarskap och undervisning	Behöver utveckla	Bra			Mycket bra
Lärandemiljöer					
Styrdokument och metodik i arbetet					
Ämneskunskaper					

Kommentar:

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



## Medarbetarskap

	Behöver utveckla		Bra		Mycket bra
<b>Samarbete på arbetsplatsen</b>	Visar en negativ attityd till samarbete med andra och ställer sig utanför.		Visar en positiv attityd, respekt och delaktighet, bidrar till ett positivt arbetsklimat.		Månar om kollegor, stöttar, uppmuntrar, hjälper samt sprider arbetsglädje.
	Undviker att lösa problem och hantera konflikter.		Visar förmåga att lösa problem och hantera konflikter.		Tar initiativ till att lösa och hantera konflikter.
	Svårigheter att se det egna arbetet som en del av en större helhet.		Ser det egna arbetet i ett större perspektiv.		Tar stort ansvar för verksamhetens arbete och har en helhetssyn.
	Har en avvisande attityd, visar brister i bemötandet.		Har ett professionellt bemötande gentemot alla medarbetare.		Har ett mycket professionellt bemötande gentemot medarbetare och ser olikheter som en tillgång.

Medarbetarskap	Behöver utveckla		Bra		Mycket bra
Samarbete på arbetsplatsen					

Kommentar:

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

## Utvecklingsförmåga

	Behöver utveckla		Bra		Mycket bra
<b>Egen utveckling och verksamhets-utveckling</b>	Håller sig inte uppdaterad med aktuell forskning och utveckling.		Håller sig uppdaterad med och förhåller sig till aktuell forskning och utveckling.		Söker och förhåller sig till aktuell forskning och utveckling samt utvärderar sitt arbete i relation till forskningsresultat och beprövad erfarenhet.
	Kommer sällan med idéer och förslag och har en negativ inställning till utveckling.		Kommer med idéer och förslag och visar intresse för nya arbetsmetoder.		Kommer ofta med genomtänkta och genomförbara idéer och förslag som utvecklar verksamheten.
	Delar sällan med sig av den egna kompetensen.		Förmedlar egen kompetens till andra i gruppen.		Tar initiativ som utvecklar medarbetare, arbetsplats och verksamhet.
	Utvärdering och analys är bristfällig och utveckling saknas.		Arbetar med att kontinuerligt och systematiskt följa upp, utvärdera, analysera och utveckla arbetet enskilt och tillsammans med andra.		Är skicklig på och tar stort ansvar för att kontinuerligt och systematiskt följa upp, utvärdera, analysera och utveckla arbetet enskilt och tillsammans med andra. Sprider erfarenheter och goda exempel.

Utvecklingsförmåga	Behöver utveckla		Bra		Mycket bra
Egen utveckling och verksamhetsutveckling					

Kommentar:

---



---



---



---



---

**SAMMANFATTNING AV MEDARBETARSAMTALET**

*Dokumentet kan användas till att sammanfatta medarbetarsamtalens olika delar. Dokumentet är uppdelat efter rubrikerna i lönekriterierna.*

Mötet med barn/elev

---

---

---

---

---

Ledarskap och undervisning

---

---

---

---

---

Medarbetarskap

---

---

---

---

---

Utvecklingsförmåga

---

---

---

---

---

