

Vad är lön

- Värderingen av tjänsten
- Konkurrens om arbetskraften
- Värdering av prestationen från den som innehar tjänsten

Vad är rätt lön

- En lön som inte baseras på godtycke utan på objektiva värderingar
- En lön som avspeglar både kraven i arbetet och medarbetarens förmåga att uppfylla dessa krav

Diskriminering

- Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder
- Deltids- och visstidsanställningar

Löneprocess/löneår

- Fastställa mål för verksamheten
- Medarbetar-/utvecklingssamtal med de anställda
- Kompetensutveckling och stöd
- Lönesamtal samt förslag till ny lön för de anställda
- Fastställa ny lön

Lönebildning i kollektivavtalen

Från Central lönebildning

1. Generell
höjning,
lönetariffer

2. Generell höjning
och lönepott

3. Lönepott med
individgaranti
(alt stupstock med
individgaranti)

4. Lönepott utan
individgaranti

Till lokal lönebildning

5. Lokal lönebildning med stupstock
om utrymmets storlek och någon
form av individgaranti

6. Lokal lönebildning
med stupstock om
utrymmets storlek

7 Lokal lönebildning
utan centralt angivet
utrymme

Grundläggande principer för differentierad lön

- Den som har ett svårare jobb ska ha mer betalt än den som har ett lättare
- Den som är mer kvalificerad för sitt arbete ska ha mer betalt än den som är mindre kvalificerad
- Den som presterar bättre arbetsresultat ska ha mer betalt än den som presterar ett sämre
- Den som är ny i "yrket" (ingångslön) ska ha lägre lön än den som har jobbat längre

Exempel på lönepolicy

- ”En fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling, goda arbetsinsatser som bidrar till att verksamhetens mål uppnås. Lönesättning ska vara sakligt grundad”
- ”Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens och utbildning, duglighet och uppnådda resultat....”
- ”Arbetstagarens lön påverkas dels av arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad, dels arbetstagarens bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse”.

Exempel på lönekriterier

- Kompetens
- Samarbetsförmåga
- Ansvarstagande
- Omdöme
- Måluppfyllelse
- Initiativförmåga
- Innovationskraft
- Prioriteringsförmåga

Gradering av individuella kriterier

4 Överträffar förväntade krav

3 Uppfyller mer än väl

2 Uppfyller väl

1 Uppfyller

UPPFYLLER EJ!!!?

Förberedande lönearbete

- Gör lönepolicyn tydlig för alla anställda
- Arbeta fram samt förankra lönekriterierna
- Agera tydligt som chef
- Bedöm
- Följ upp, utvärdera och korrigera
- Lönesamtal

Förbered lönesamtal

- Tydliggör verksamhets mål
- Tydliggör individuella krav och mål
- Se över lönestrukturen
- Tydliggör lönekriterierna
- Gör en samlad prestations- och lönebedömning

Lönesamtalet

- Vad har hänt sedan den senaste lönerrevisionen?
- Hur har löneutvecklingen varit de senaste åren?
- Omvärldsanalys
- Utfallet av individuella krav och mål?
- Inte enbart tillbakablickade
- Skapa förståelse för den nya lönen

Att tänka på i lönesamtalet

- Tala om hela lönen inte bara lönehöjningen
- Skyll inte lönebeskedet på någon annan
- Lyssna, var tydlig och ärlig
- Hantera invändningar på rätt sätt
- Lova aldrig mer än du kan hålla!
- Var beredd på missnöje och invändningar

Syftet och mål med lönesamtalet

- Syftet är att chef och medarbetare gemensamt ska gå igenom och bedöma medarbetarens insats för att chefen därigenom ska få sin bild av medarbetarens prestationer kompletterad samtidigt som medarbetaren får insikt i chefens bedömning
- Målet är att medarbetaren ska vara nöjd med samtalet även om hen inte är nöjd med den nya lönen