



PUBLIC PEOPLE

Vi gör skillnad för offentlig sektor

Lönerevision & lönesamtal

oktober 2022





LÖNEREVISION

Arbetsgivaren ska varje år se över medarbetarnas löner, enligt gällande löneavtal, i en så kallad lönervisionsprocess.

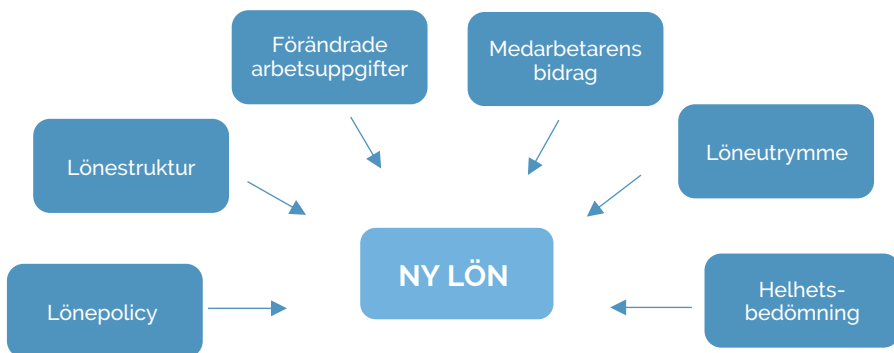
INDIVIDUELL LÖNESÄTTNING

Processen med att sätta lön på ett företag är en viktig del för att styra verksamheten dit man vill. Kärnan i denna process är den individuella lönesättningen och dialogen mellan chef och medarbetare. Individuell lön syftar till att lönen ska sättas efter arbetets innehåll, svårighetsgrad och arbetsresultat och fungera som styrmedel samt stödja verksamhetsutvecklingen. Lönen grundas också på värderingen av aktuell befattning och marknad. Individuell lön ska leda till att både verksamhet och individ blir vinnare. Det handlar alltså om att medarbetaren genom sitt engagemang och arbetsresultat ska kunna påverka sin lön.

Individuell lön innebär att närmaste chef bedömer medarbetarens arbetsresultat och sätter lön. Chefen ska tillsammans med medarbetaren, i samband med att lönen bestäms, diskutera arbetsresultatet i förhållande till målen.

Vad påverkas lönen av?

För att det ska bli en riktigt bra löneprocess är det viktigt att ha klart för sig vad som påverkar lönen. Det går att identifiera sex faktorer som påverkar lönen och som också är angivna i löneavtalet.





LÖNESAMTAL

Lönesamtalet är en dialog mellan chef och medarbetare om lön och löneutveckling. Det äger rum i samband med lönerrevision och ska ses som en uppföljning av utvecklingssamtalet.

För lönesättande chef handlar lönesamtalet om att ge feedback på medarbetarens prestationer och koppla ihop helhetsbedömningen med medarbetarens lön. Lönen blir en del i ledarskapet som bidrar till att målen nås och verksamheten utvecklas.

För medarbetaren handlar lönesamtalet om att få feedback på det som gjorts och få reda på vad som ligger till grund för den nya lönen samt diskutera vad som kan vara en rimlig framtida löneutveckling.

Lönesamtalet handlar alltså om att föra dialog om arbetsinsatsen, där medarbetaren ska ges möjlighet att uttrycka sin uppfattning. Det ska även finnas utrymme för ansvarig chef att ändra sin bedömning om medarbetaren för fram vägande argument för sitt bidrag till verksamhetsutveckling.

Det är viktigt att se till hela lönen och inte bara årets "löneökning". Det är hela lönen som är ersättning för det arbete som utförs.

Det ska poängteras att lönesamtalet inte är en förhandling. Det är arbetsgivaren som har ansvar för att bedöma medarbetarens arbetsresultat och sätta lön. Chefen ska dock kunna förklara varför medarbetaren får en viss lön.





BEDÖMNING

Gör en bedömning av medarbetarens prestationer och arbetsresultat under det gångna året.

KRITERIER	KAN UTVECKLAS	BRA	MYCKET BRA	UTMÄRKT
ARBETSUPPGIFTER & MÅL Förmåga att uppfylla uppsatta mål. På vilket sätt har medarbetaren fullgjort sina åtaganden i uppdraget?				
INITIATIV & DRIV Förmåga att ta initiativ, att driva frågor framåt och att vara lösningsfokuserad.				
SAMARBETSFÖRMÅGA Förmåga att ge service, att samarbeta och visa respekt för andra, att dela med sig och stödja andra.				
FLEXIBILITET Förmåga att växla mellan olika uppgifter och anpassa sig efter kundens olika behov.				
ANSVARSTAGANDE Förmåga att se vad som behöver göras och att ta ansvar för helheten.				
SAMMANFATTNING Summering av arbetsresultat, mål och prioriterade kriterier				



Resultat av lönerrevision

Datum: _____

Chef: _____

Namn: _____

Nuvarande lön: _____

Ny lön efter lönerrevision: _____

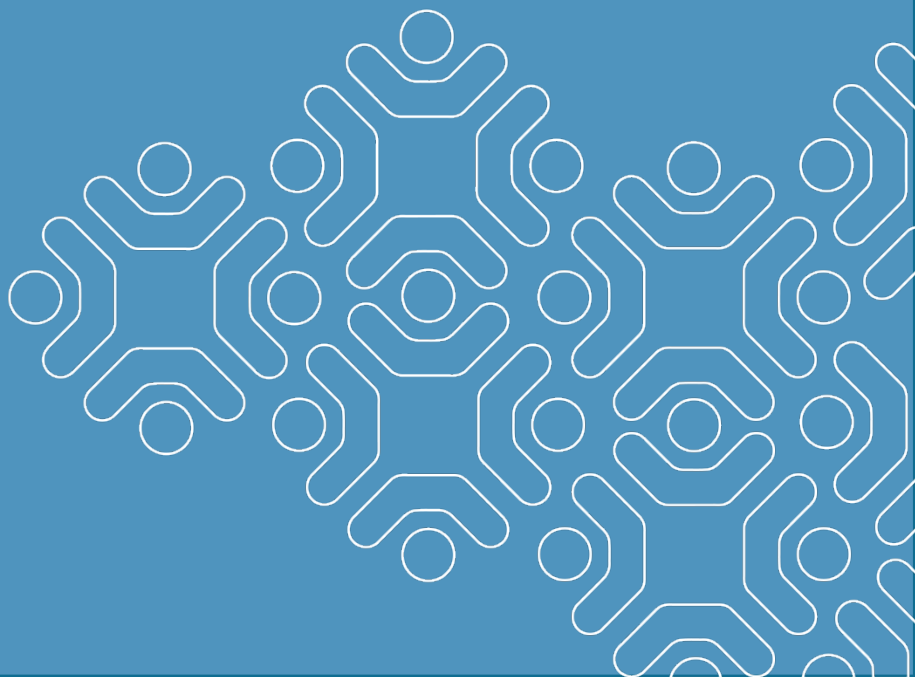
Den nya lönen gäller fr.o.m. _____





PUBLIC PEOPLE

Vi gör skillnad för offentlig sektor



PUBLICPEOPLE.SE