

Löne- processen

— SÅ FUNGERAR DEN I KOMMUN OCH LANDSTING

STÄNDIG
DIALOG
OM LÖN

Jusek



Jusek har inom AkademikerAlliansen, organisationen för förhandlingssamverkan mellan flera Sacoförbund inom kommunal sektor, löneavtal på central nivå med Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). Avtalet kallas HÖK T och omfattar kommuner och landsting, regioner samt kommunförbund. Ett likalydande avtal finns med arbetsgivarorganisationen Pacta avseende vissa kommunägda bolag.

**ÖVER-
LÄGGNING,
LÖNESAMTAL,
AVSTÄMNING**

Löneprocessen inom kommuner och landsting

Lönesättningen ska enligt löneavtalet vara individuell och differentierad samt koppla ihop lönen med ditt bidrag till verksamheten. Lönebildningen är både ett verktyg för att utveckla verksamheten och för att motivera medarbetarna.

Avtalet bygger på en löneprocess som består av tre delar:

- *Överläggning* mellan arbetsgivare och Jusek om hur löneöversynen ska genomföras samt eventuella prioriteringar som behöver göras grundat på kompetensförsörjningsbehov kopplat till verksamhetsmålen.
- *Lönesamtal* där du och din chef diskuterar ditt bidrag till verksamhetsmålen som sedan läggs till grund

för din nya lön. Lönesättningen kopplas till lokala lönekriterier och har ett naturligt samband till ditt medarbetarsamtal.

- *Avstämning* sker mellan arbetsgivare och Jusek där parterna stämmer av hur löneprocessen har genomförts och vilka eventuella förbättringar som behöver göras inför nästa löneöversyn.

Jusek tror på ett samspel mellan verksamhetens bästa och ett synliggörande av din betydelse för verksamhetens utveckling. Genom att vi lyfter fram våra medlemmars betydelse för verksamhetens mål, resultat och utveckling läggs grunden för ditt eget inflytande över löneutveckling, din möjlighet till individuell anpassning av anställningsvillkor, din kompetensutveckling och din långsiktiga karriärutveckling.

JUSEK ARBETAR FÖR ATT UTVECKLA LÖNEPROCESSEN

Jusek arbetar för att förbättra tillämpningen av löneavtalet. Löneprocessen ska användas som ett verktyg för att utveckla verksamheten. Jusek vill utveckla den lokala löneprocessen enligt följande:

- Löneprocessen måste på ett bättre sätt integreras med verksamheten och budget. Till exempel bör analyser av kompetens- och lönebehov efter utvecklingssamtal bli ett naturligt underlag i budgetarbetet.
- Grunderna för bedömning av lön ska vara kopplade till arbetsprestationen.
- Lönesamtal ska genomföras i flera steg för att bättre lyfta fram individens bidrag till verksamheten.

Jusek arbetar även för att du genom kollektivavtal får möjlighet till enskilda överenskommelser om individuellt anpassade anställningsvillkor utifrån dina behov och livsvillkor. Det kan till exempel handla om ändrat antal semesterdagar eller ökad avsättning till pension.

DITT LÖNESAMTAL

Ditt lönesamtal ska kopplas till det årliga utvecklings- eller medarbetarsamtalet och till den löpande dialogen i vardagen mellan dig och din chef om ditt arbete, utveckling, resultat och prestation. Det innebär att dialogen om din lön och löneutveckling är ständigt pågående.

Genom lönesamtalet sätts ditt resultat och din prestation tydligare i fokus. Du och din chef får möjlighet att föra en saklig dialog präglad av ömsesidig öppenhet och respekt. Givetvis har ni båda ett ansvar att förbereda er så att samtalet upplevs som meningsfullt.

Jusek rekommenderar att lönesamtalet genomförs vid minst två olika tillfällen:

- Vid det första tillfället för ni en dialog kring ditt ansvar, dina arbetsuppgifter, din prestation och ditt resultat i förhållande till uppställda mål.
- Vid det andra tillfället presenterar din chef sitt förslag till ny lön och lönediskussionen slutförs.

Om ditt lönesamtal genomförs endast vid ett tillfälle är det viktigt att du och din chef har gott om tid avsatt för samtalet.

JUSEK ARBETAR AKTIVT FÖR ATT BILDA JUSEK-FÖRENINGAR OCH FÖR ATT FÅ FLER FACKLIGT FÖRTROENDEVALDA INOM KOMMUNAL SEKTOR. OM DET SAKNAS LOKALA FÖRETRÄDARE FÖR JUSEK PÅ DIN ARBETSPLATS KANSKE DU SJÄLV VILL ENGAGERA DIG FACKLIGT? TA I SÅ FALL KONTAKT MED JUSEKS KANSLI.

Följande bör du och din chef prata om under ditt lönesättande samtal

ÅRET SOM GÅTT

- Dina uppställda mål
- Ditt resultat
- Dina arbetsuppgifter
- Ditt ansvar
- Din kompetensutveckling
- Ditt bidrag till andra kollegors resultat och till verksamheten i stort

FRAMTIDEN

- Nya arbetsuppgifter?
- Ta bort arbetsuppgifter?
- Utökat ansvar?
- Din fortsatta kompetensutveckling?

TÄNK PÅ ATT BÅDE TITTA FRAMÅT OCH BAKÅT

Förbered dig väl

KARTLÄGG DIN ARBETSINSATS

- Vilka resultat har du uppnått under året som gått?
- Koppla tillbaka till ditt utvecklingssamtal och den löpande dialogen med din chef.
- Har du fått mer kvalificerade arbetsuppgifter?
- Har du fått ett utökat ansvar?
- Har du bidragit till verksamhetens utveckling?
- Har du kompetensutvecklat dig till nytta för verksamheten?
- Har du hjälpt dina kollegor till bättre resultat?

DIN FRAMTIDA ROLL

- Hur skulle du vilja utveckla ditt arbetsinnehåll?
- Har du behov av ytterligare kompetensutveckling som kan komma verksamheten till nytta?
- Går det att rationalisera bort arbetsuppgifter?
- Finns det utrymme för dig att få utökat ansvar?

MARKNADSLÄGE OCH LÖNESTRUKTUR

- Vad tjänar andra på arbetsmarknaden med motsvarande arbete, ansvar och kompetens? Hur ser din egen arbetsgivares lönestruktur ut? Väcker det några frågor som du vill ta upp i ditt lönesättande samtal?
- Utnyttja dina kontakter och ta hjälp av Juseks medlemsrådgivning.
- Genom Saco Lönesök får du fram värdefull lönestatistik.

KOM IHÅG ATT DU KAN FÅ RÅD OCH STÖD AV DINA LOKALA JUSEK-FÖRETRÄDARE

Jusek är förbundet för jurister, ekonomer, systemvetare, personalvetare, kommunikatörer och samhällsvetare. Vi driver frågor som påverkar medlemmarnas utbildning, karriär, trygghet och villkor. Med cirka 84 000 medlemmar är vi ett av de största akademikerförbunden. Jusek är medlem i Saco och partipolitiskt obundet.

NYBROGATAN 30 • BOX 5167, 102 44 STOCKHOLM • 08-665 29 00 • JUSEK@JUSEK.SE • JUSEK.SE

Jusek