

Distansutbildning i löneprocessen



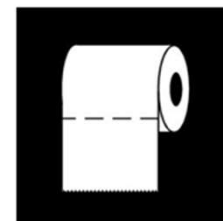
Välkommen till utbildning i
Löneprocessen

Välkommen till distansutbildning

Visions

Trygghet och förhållningssätt för distansutbildning

- ▶ Ingen fråga är dum
- ▶ Ha mikrofonen avstängd
- ▶ Skriv i chatten
- ▶ Vill du ha ordet skriver du ditt namn i chatten
- ▶ Sätt på mikrofonen när du vill prata



Vilka är vi?

Våra förväntningar

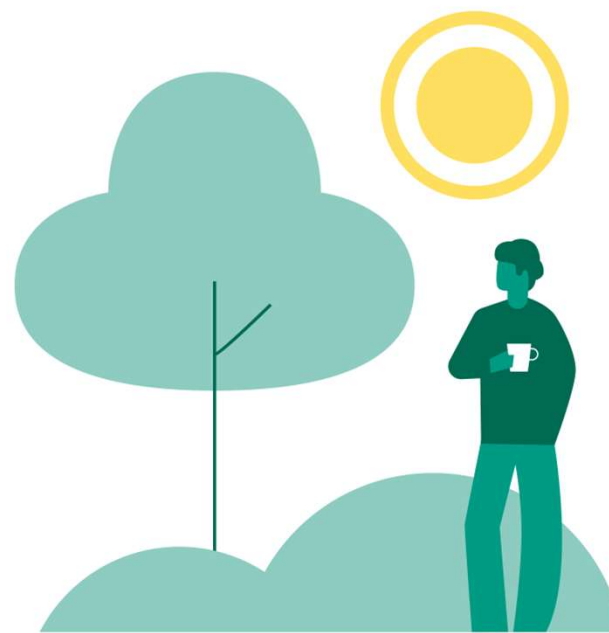
- ▶ Jag heter....
- ▶ Jag jobbar...
- ▶ Jag förväntar mig....
- ▶ När jag är ledig vill jag....



Uppdraget löneförhandlare förhandlingsdelegerad

- ▶ Rekrytera, det vill säga erbjuda medlemskap till dem som kan gå med i Vision
- ▶ Bevaka att löneprocessen genomförs enligt Visions riktlinjer och lönepolitik
- ▶ Ha koll på och dela med dig av de verktyg som finns kring löneprocessen
- ▶ Lyssna av och föra dialog med medlemmarna om förutsättningarna för löneprocessen
- ▶ Ordna aktiviteter, möten och nätverk för medlemmarna
- ▶ Ta initiativ till att Visions arbete med löneprocessen synliggörs

Vi tar en paus!



Vad är en lön?

- ▶ Vad är rätt lön?
- ▶ Vad kan jag själv göra för att få rätt lön?
- ▶ Vad ska Vision göra för att påverka?
- ▶ Vad behöver arbetsgivaren göra?



Visions lönepolitik

- ▶ Lönen ska alltid sättas efter din prestation och ditt resultat.
- ▶ Du ska känna till hur löneöversynen går till och du ska alltid veta vad arbetsgivaren betalar för.
- ▶ Du ska själv ha inflytande när din lön bestäms.

Ur Visions lönepolitik

En lön – flera delar

Struktur

- **Tjänstens art**
- **Utbildningskrav**
- **Ansvarsnivå**

Marknad

- **Utbud/efterfrågan**
- **Opinionsbildning/politik**

Individuell

- **Prestation**
- **Lönesamtalet**

Löneförhandla eller påverka?

Löneförhandla gör vi vid några tillfällen under yrkeslivet

- ▶ Vid nyanställning
- ▶ Vid byte av tjänst
- ▶ När fler svåra och komplexa arbetsuppgifter och ansvar tillkommer

Påverkan

- ▶ Arbetsinsats skall påverka din löneutveckling
- ▶ Lönesamtalet är viktigt
- ▶ Löneprocessens olika moment bidrar till en strukturerad påverkan

Arbetsvärdering

Struktur

- ▶ För att lönen skall sättas så sakligt som möjligt används verktyg
- ▶ Ett verktyg är **arbetsvärderingen**.
- ▶ Det är tjänsten som arbetsvärderas – inte personen
- ▶ Genom arbetsvärderingen kan olika tjänster lättare jämföras
- ▶ Arbetsgivare i Sverige använder olika arbetsvärderingsverktyg

Reflektion

- ▶ Vad använder din arbetsgivare för arbetsvärderingsverktyg?

Marknadslöneläget

Marknad

” Vi skall vara marknadsmässiga – men inte marknadsledande”

En arbetsgivare i Sverige

- ▶ Utbud och efterfrågan påverkar marknadslöneläget
- ▶ Är det svårt att få viss arbetskraft kan arbetsgivaren behöva höja lönerna
- ▶ Ett överskott på viss arbetskraft kan hålla lönerna nere.
- ▶ Arbetsgivare tittar på marknadslöneläget och jämför löneläget mellan olika branscher

Reflektion

- ▶ Är dina medlemmars löner marknadsmässiga?

Lönekriterier och lönesättning

Individuell

- ▶ Lönekriterier tas fram i samverkan
- ▶ Rätt använt är lönekriterier ett verktyg för att sätta lön
- ▶ Lönekriterier bidrar till förståelsen kring hur en lön sätts

Rimliga och orimliga lönekriterier

- ▶ ”Att ha mycket att göra och jobba stressigt skall ge högre lön”
- ▶ ” Ha många bollar i luften samtidigt”
- ▶ ” Bidra till verksamhetens ständiga förbättringar”
- ▶ ”Vara innovativ och lösningsinriktad”
- ▶ ”Ett fysiskt tungt jobb skall ge högre lön”
- ▶ ”Lång tid i yrket och erfarenhet skall ge högre lön”

- ▶ **Vad är bra och sakliga lönekriterier för dig?**

En löneprocess för alla

”Det är en löneprocess där arbetsgivare och fack redan i arbetet med aktiva åtgärder/lönekartläggning har arbetat med frågan hur lönekriterier och chefernas agerande säkerställer individuell lönesättning där varje arbetstagare ses som en egen person och bedöms som sådan, alltså så fritt från fördomar som det är möjligt.”

Visions lönestrateg Carl Eos

En arbetsplats för alla handlar om att du - oavsett vem du är - ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv! Vision vill vara med och skapa en arbetsplats där du kan trivas och vara dig själv, och där du bedöms för din kompetens och inte utifrån vilken grupp du tillhör. Läs mer på: vision.se/foralla

Aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder.

Lönekartläggningen är en del av arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder i förhållande till kön!

Diskrimineringslagen om lönekartläggning

Arbetsgivaren ska säkerställa att alla medarbetare hanteras lika vid lönesättning. Det görs genom en lönekartläggning. Alla arbetsgivare ska göra en lönekartläggning varje år. I samverkan med facket.

I lönekartläggningen ska arbetsgivaren bedöma om löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete har ett samband med kön. Denna bedömning kräver att både kartläggning och analys har gjorts.

Arbetsgivaren ska kartlägga och analysera:

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete
- löneskillnader mellan grupper med arbetstagare som utför arbete som är kvinnodominerat med en annan grupp med arbetstagare som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete

”Lika” arbete

Socialsekreterare
kvinnor

Löneskillnad
-200 kr/mån

Socialsekreterare
män

”Likvärdigt” arbete

Socialsekreterare
kvinnor

Löneskillnad
-1 200 kr/mån

Ingenjörer
män

Kriterier för arbetsvärderingen

Arbetet

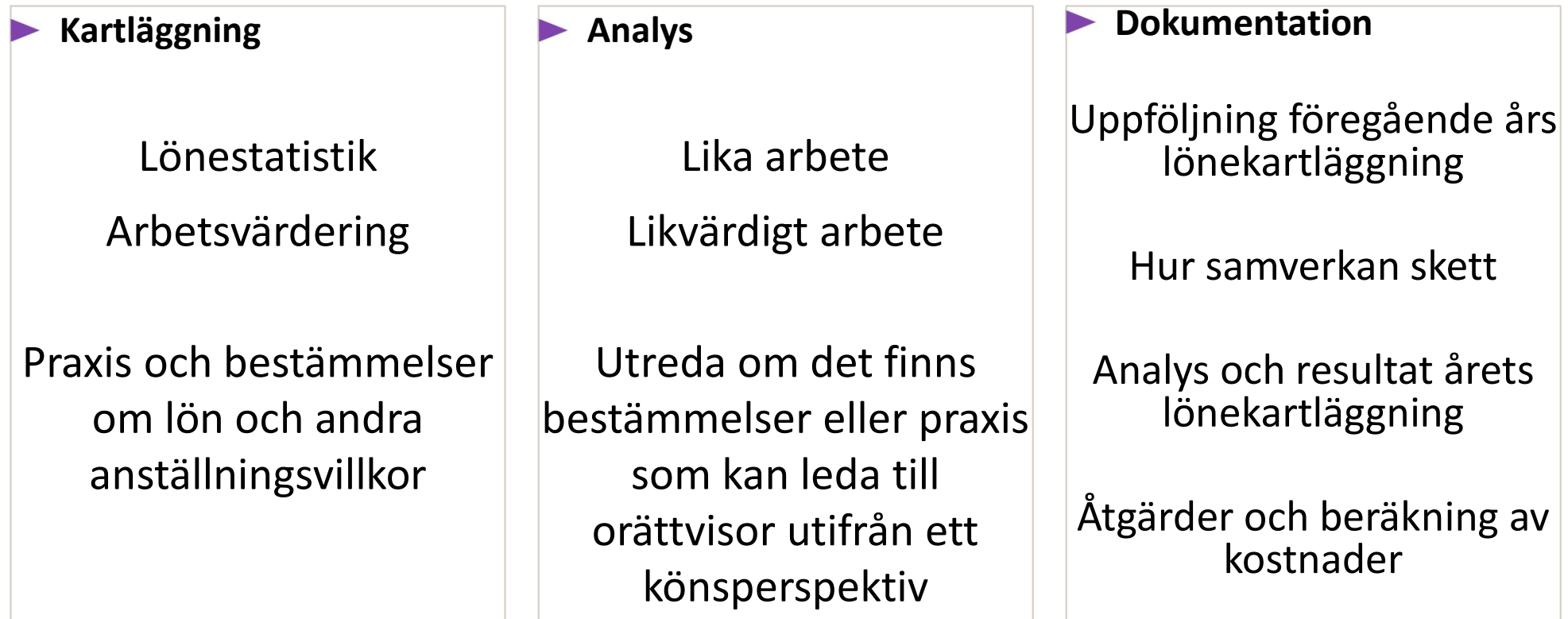
Ansvarsnivå
Svårighetsgrad
Befogenheter

Individen

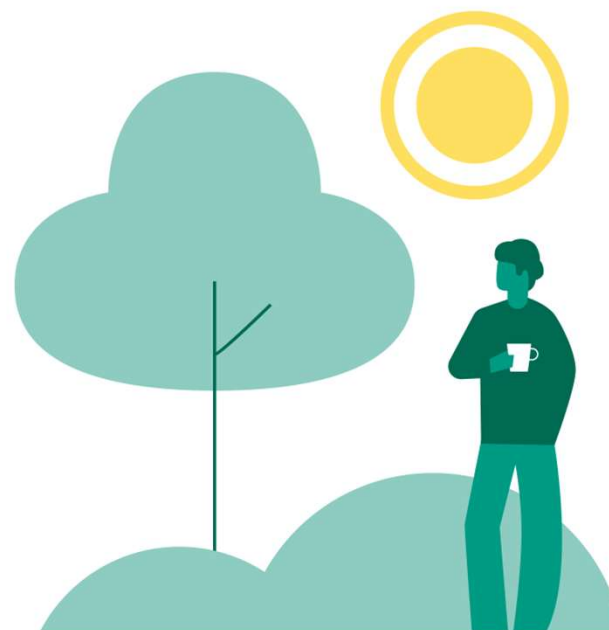
- Prestation
- Duglighet
- Bidrag till verksamhetsförbättring

Lönekartläggning, steg för steg

Samverkan



Vi tar en paus!



Löneprocessen



Löneprocessen

Grunden - kartläggning

- ▶ **1. Skapa en egen lokal lönepolitik**
 - ▶ Vad vill ni och medlemmarna?
 - ▶ Kartlägg och analysera
 - ▶ Titta på senaste lönekartläggningen

- ▶ **2. Påverka förutsättningarna i processen**
 - ▶ Chefer skall ha utbildning i och mandat att sätta lön
 - ▶ Arbetsgivaren skall ha tydliga lönekriterier

Löneprocessen samtal och budget

▶ 3. Utvecklingssamtal

- ▶ Medarbetarna skall erbjudas utvecklingssamtal
- ▶ Utvecklingssamtalet blickar framåt och handlar om kommande utveckling för att uppfylla verksamhetens mål

▶ 4. Budgetprocessen

- ▶ Arbetsgivarens budgetarbetet är viktigt och centralt i all facklig verksamhet – särskilt i löneprocessen.
- ▶ Visions yrkanden behöver komma in i budgetarbetet tidigt
- ▶ Argumentera sakligt för förslagen och koppla dem till lönepolitiken

Löneprocessen

Lönekartläggning & medlemsdialog

▶ 5. Lönekartläggning

- ▶ Identifiera osakliga löneskillnader
- ▶ Analysera och åtgärda osakliga löneskillnader

▶ 6. Träffa medlemmar

- ▶ Håll medlemsdialogen levande
- ▶ Involvera medlemmarna i löneöversynsarbetet
- ▶ Ge stöd till medlemmar
- ▶ Synliggör Vision

Löneprocessen

överläggning och lönesamtal

▶ 7. Överläggningen

- ▶ Planera årets löneöversyn
- ▶ Dra lärdomar av förra årets löneöversyn
- ▶ Delge arbetsgivaren yrkanden och förslag i god tid
- ▶ Ta fram en tidplan för årets löneöversyn

▶ 8. Lönesamtal

- ▶ Stötta medlemmar i lönesamtal
- ▶ Hänvisa till Vision Direkt för stöd och lönestatistik
- ▶ Lönesamtalen skall hållas av lönesättande chef

Löneprocessen

Resultatsamtal & avstämning

▶ 9. Resultatsamtal

- ▶ Medarbetarna har ett resultatsamtal med lönesättande chef
- ▶ Chefen har möjlighet att förklara det tänkta löneutfallet
- ▶ Chefen kan också ge feedback kring vad medarbetaren behöver förbättra för att få högre löneökning

▶ 10. Avstämning

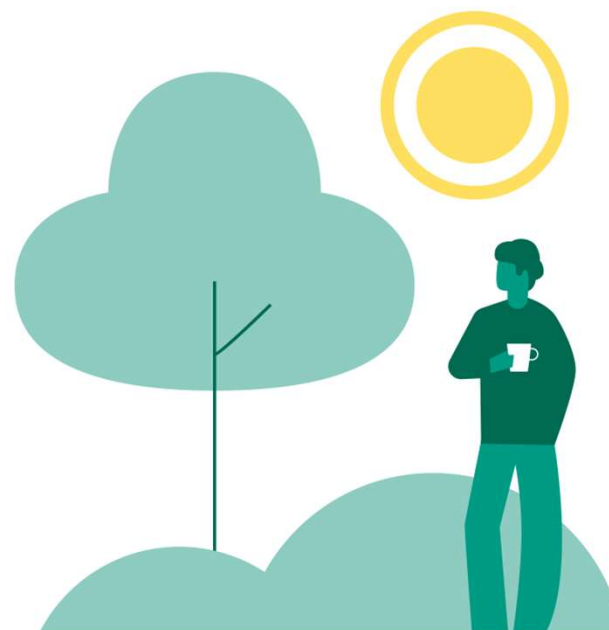
- ▶ Utvärdera årets löneöversyn
- ▶ Stäm av att löneprocessen gått rätt till enligt avtal
- ▶ Lyft medlemmarnas åsikter och synpunkter

Löneprocessen

Kontinuerligt påverkansarbete

- ▶ **11. Kontinuerligt påverkansarbete**
 - ▶ Löneprocessarbetet pågår under hela året
 - ▶ Det innebär ett ständigt påverkansarbete
 - ▶ Löneprocessen kan ständigt förbättras

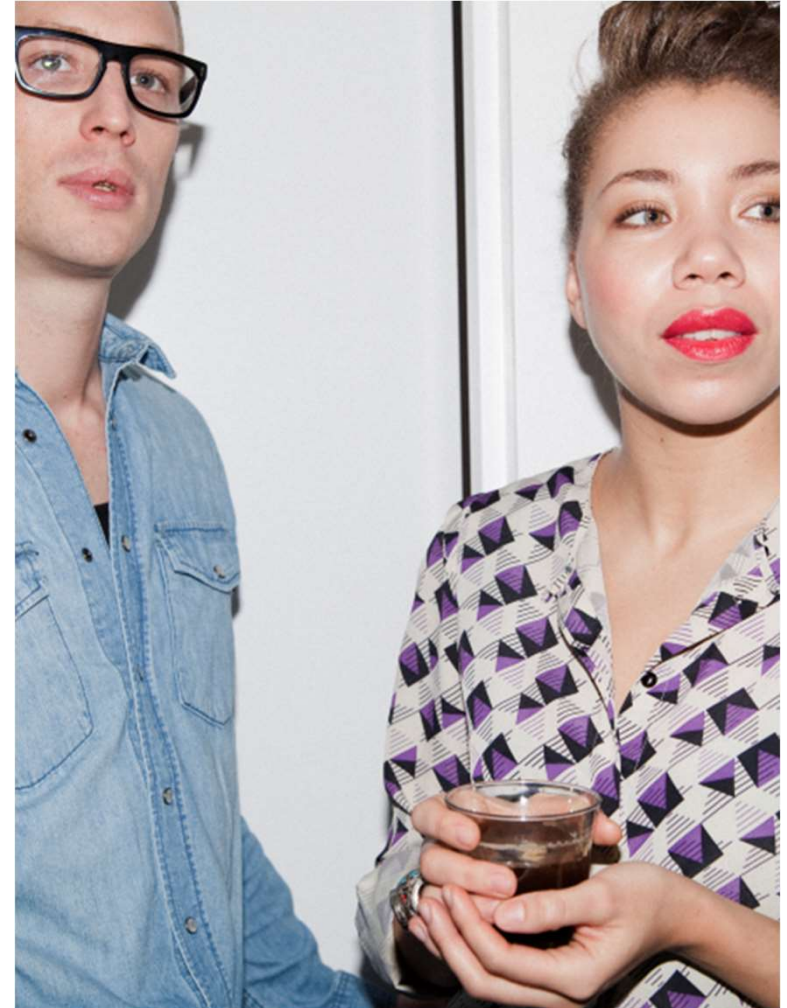
Vi tar en paus!



Vad tycker medlemmarna om löneprocessen?

- ▶ På vilket sätt får du veta vad medlemmarna tycker är viktigt vad gäller lön?
- ▶ Vilka metoder kan man använda?
- ▶ Vad fungerar bra på din arbetsplats?
- ▶ Vilken är den viktigaste frågan att lyfta för att löneprocessen skall fungera?

Gruppdiskussion



Arbetsgivarens och Visions lönepolitik

► Lönepolitik – Vision för rätt lön

*”Lön är en central fråga för Vision. Dina möjligheter att få rätt lön ska genomsyra Visions arbete när vi tecknar avtal, när vi driver frågor för ditt yrke, när vi jobbar med opinionsbildning och när vi ger stöd till dig som medlem. I centrum står du och dina möjligheter att **påverka** din löneutveckling.”*



Summering och avslut

- ▶ Vill du dela reflektioner?
- ▶ Tycker du att något är oklart?
- ▶ Är det något du saknat?

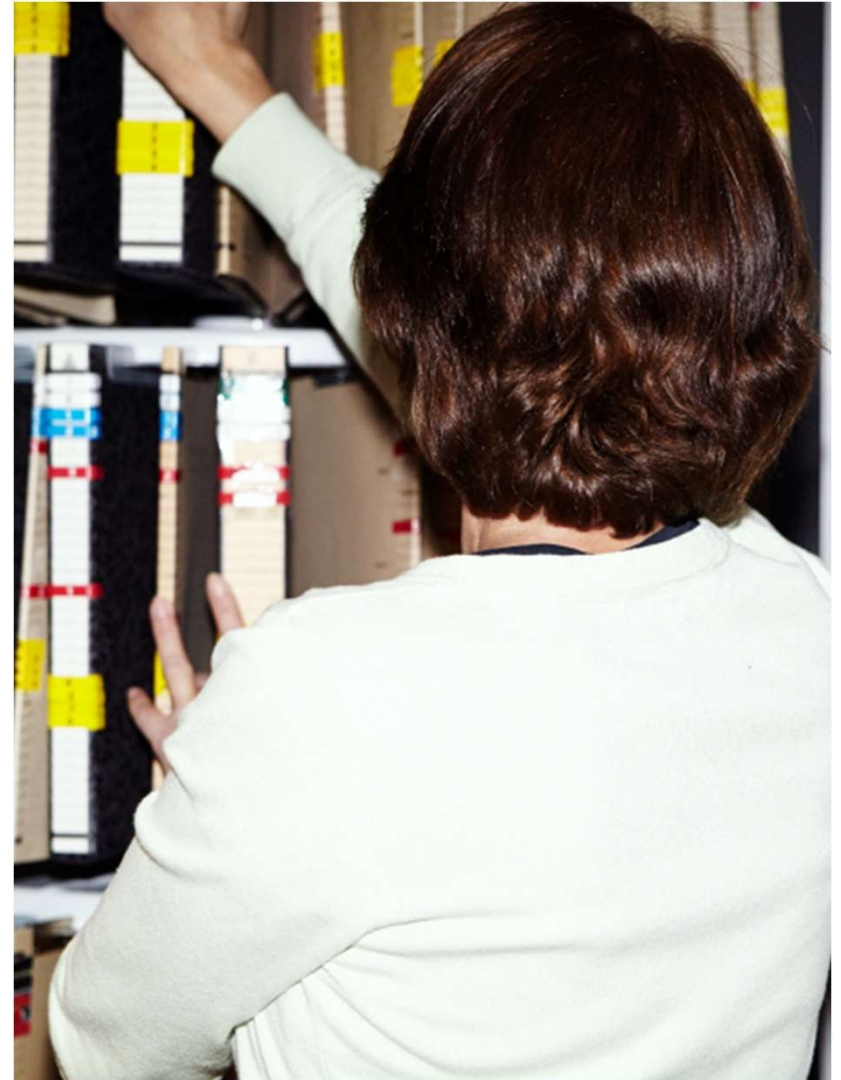


Kursdag 2

Välkomna tillbaka!

Reflektion och insiktsutbyte

- ▶ Något du reflekterat över?
- ▶ Har du fått någon ny insikt?
- ▶ Något du tagit med dig från gårdagen?
- ▶ Något du funderar över?



Löneprocessen steg för steg

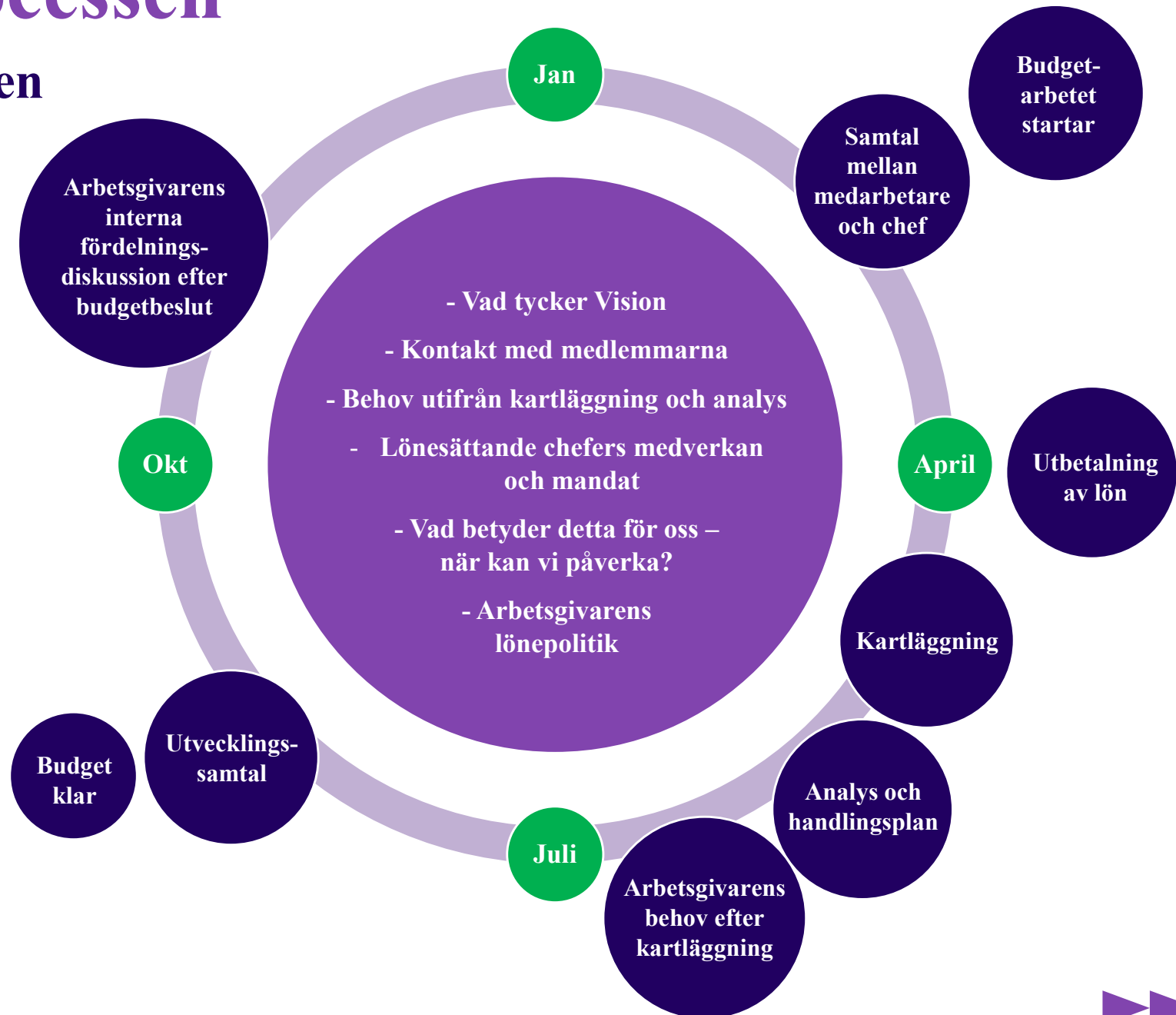
Vem gör vad i löneprocessen?

- ▶ Arbetsgivaren
- ▶ Arbetsgivaren och Vision
- ▶ Vision



Löneprocessen

Arbetsgivaren



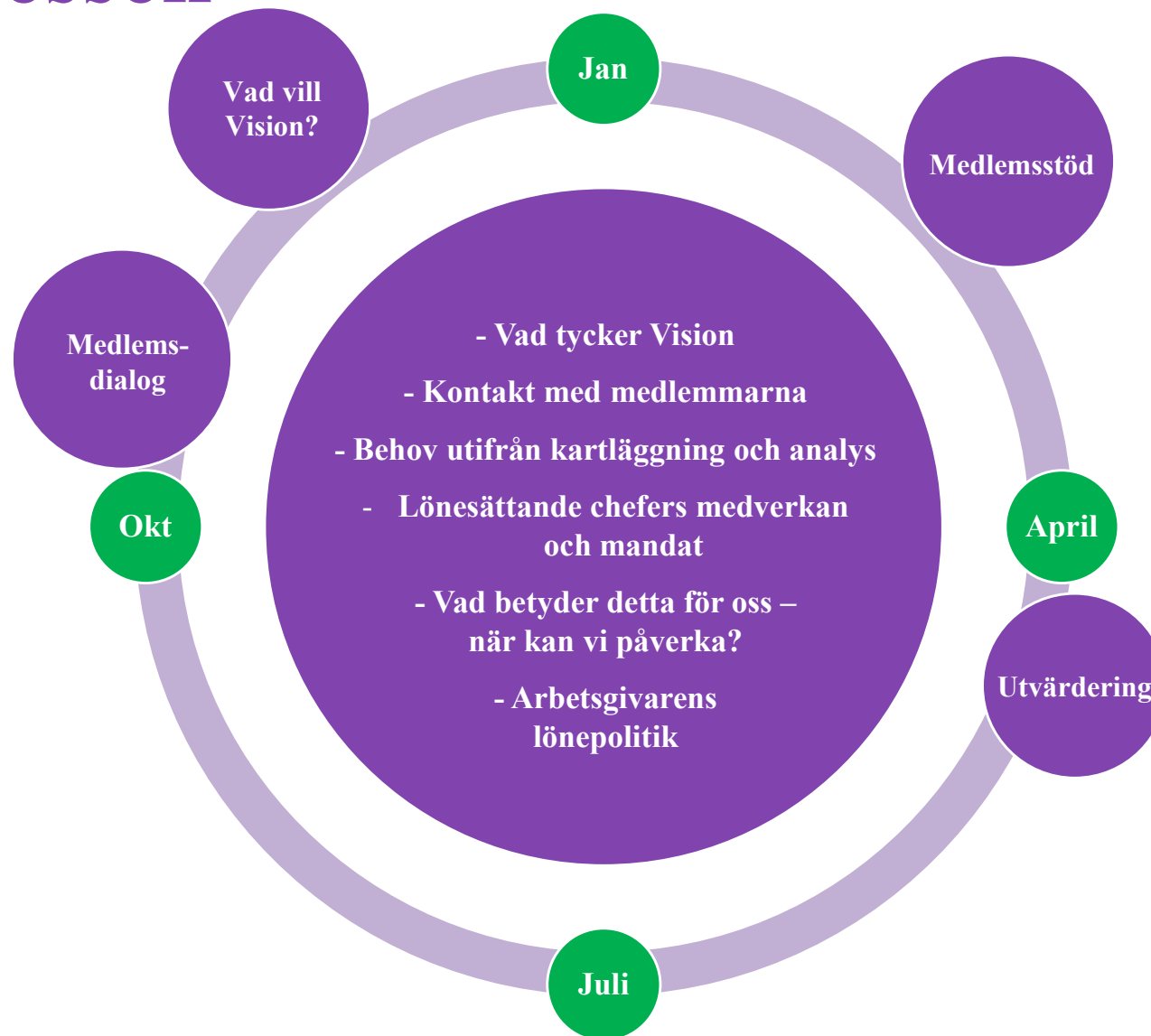
Löneprocessen

Arbetsgivaren och Vision

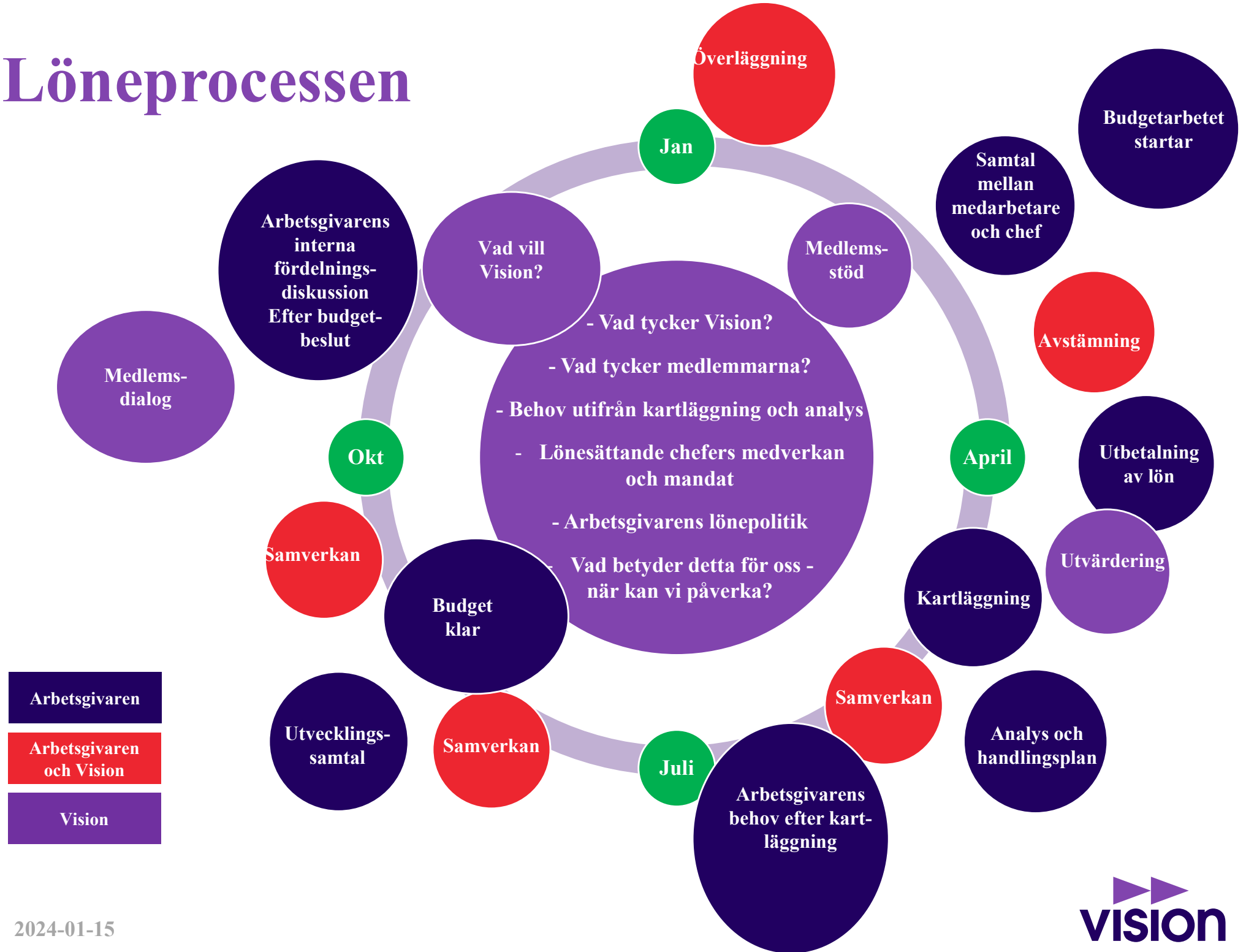


Löneprocessen

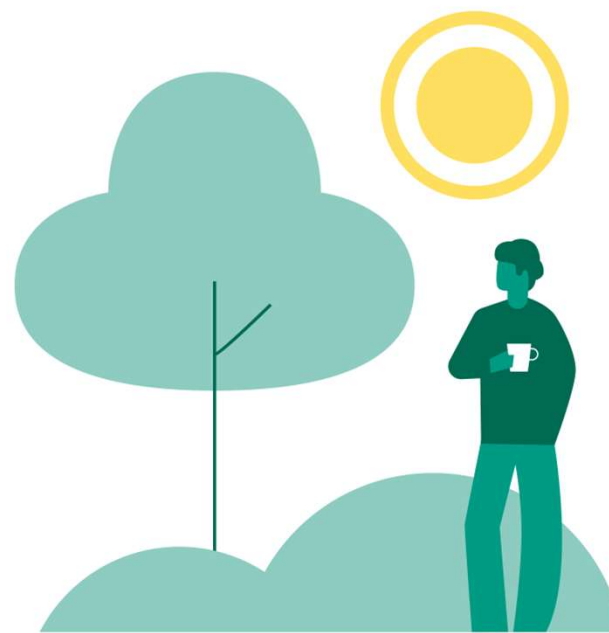
Vision



Löneprocessen



Vi tar en paus!



Samtalsmodellen

- ▶ Samtalsmodellen bygger på att lönen sätts i dialog
- ▶ Påverkan sker genom arbetsinsats och samtal
- ▶ Utvecklingssamtalet blickar framåt
- ▶ Lönesamtalet blickar bakåt
- ▶ Resultatsamtalet förklarar nya lönen



Så fungerar samtalsmodellen hos OSS

Erfarenhetsutbyte

- ▶ Hur fungerar samtalsmodellen hos er?
- ▶ Vilka samtal har ni?
- ▶ Hur ser ett bra lönesamtal ut?
- ▶ Finns det något du vill förbättra?



Löneavtalet

- ▶ Centrala löneavtalet
- ▶ Lokala löneavtalet
- ▶ Olika branscher har olika löneavtal
- ▶ Stöd till lokal lönebildning



Ditt löneavtal

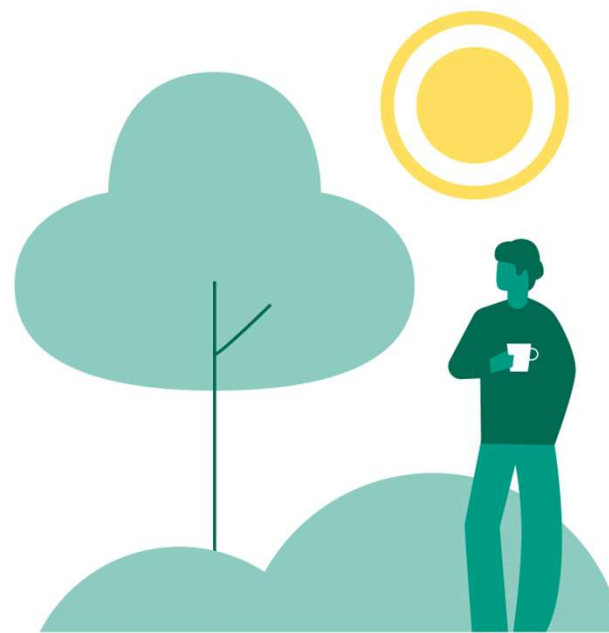
Grupparbete och
diskussion

- ▶ **Vilka fördelar respektive svårigheter ser du med ditt löneavtal?**
- ▶ **Vad är viktigt för medlemmarna att behålla i löneavtalet?**
- ▶ **Vad vill medlemmarna förändra i löneavtalet?**

Tid för grupparbete

En grupp för HÖK-området och en för andra avtalsområden

Vi tar en paus!



Arbete med lönefrågor i praktiken

- ▶ Praktikfall
- ▶ Diskussion i grupprum
- ▶ Återsamling och genomgång
- ▶ Varje grupp får max 5 minuters redovisningstid



Efteruppgift

- ▶ Arbete med din handlingsplan
- ▶ Se till att ditt uppdrag är registrerat
- ▶ Påbörja medlemsdialog
- ▶ Bjuda in till lönemöte för medlemmar
- ▶ Självstudier (länksamlingen)

Kursintyg

Mina sidor

Kurser och aktiviteter

Du som medlem kan se kurser du är anmäld till, har påbörjat och kurser du har gått eller avslutat.

Hiitta kurs

Kommande

Genomförda

E-utb och karriär

Medverkade på

Sortera:

Namn

Status

Kursstart ▲

Ort

Exportera

Namn	Status	Deltagit	Kursstart	Kurslut	Ort
Verksamhetsplanering MS	Definitiv	Deltagit, godkänd	2020-01-22 09:00	2020-01-23 15:00	Storstaden
Testutbildning, Stockholm, 2019-03-19	Definitiv		2019-03-19 08:30	2019-03-19 16:30	Stockholm
Testutbildning2, Örnsköldsvik, 2019-03-19	Definitiv		2019-03-18 08:30	2019-03-19 16:30	Örnsköldsvik

Skriv ut kursintyg

MITT MEDLEMSKAP

[Mina uppgifter](#)

[Mina kurser](#)

[Ändra lösenord](#)

OM MINA SIDOR

[Frågor och svar](#)

[Kontakta Vision](#)

[FAQ](#)

Länkar och verktyg (Självstudier)

Länkar

<https://vision.se/lon>

<https://vision.se/Din-utveckling/Lon/Lonpolitik/>

https://vision.se/globalassets/utveckling/lon/lon-dokument/vision_for_ratt_lon_april2014.pdf

<http://www.vision.se/foralla>

Stöd och råd

visiondirekt@vision.se Vision Direkt Telefon: 0771 44 00 00

Material

<https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7164-972-0.pdf>

Verktyg/ Utbildningar

Lönekartläggning DO

<https://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/lonekartlaggning/>

Din fortbildning

- ▶ Delta i Visions olika avtalsforum och aktiviteter
- ▶ Lär dig hur en lönekartläggning kan gå till!
 - ▶ <https://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/lonekartlaggning/>
- ▶ Använd Visions hemsida och hämta inspiration och kunskap där

Summering och avslut

