

Din lön och din utveckling





**Lönepolitik?
Statistik för ditt yrke?
Hjärtefråga lön?**

På vision.se/lon hittar du
till allt som rör din lön.

Din lön och din utveckling

Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv. Det handlar om dina förutsättningar, din utveckling och din lön. Du ska ha möjlighet att få en god löneutveckling när du bidrar till en bra verksamhet, och du behöver ha rätt förutsättningar för att kunna göra ett bra jobb. För att du ska trivas på jobbet behöver det också finnas möjligheter att utvecklas och ta kliv framåt.

Du ska kunna påverka din lön genom ditt arbete. När du gör ett bra jobb menar Vision att det ska märkas genom att du får högre lön. För att det ska fungera behöver du och din chef ha en kontinuerlig dialog för att stämna av hur chefen ser på det du gjort på jobbet, i relation till målen för er verksamhet. Lönesamtalet är ett av flera tillfällen att göra en sådan avstämning, där ni kopplar det du gjort till den lön du får. Men

det är inte samtalet i sig som är din chans att höja lönen, utan det är dina insatser på arbetsplatsen som gör skillnad. Utvecklingssamtalet är en chans att se framåt och göra en plan för din utveckling på jobbet under de närmaste åren.

Dina möjligheter att utvecklas i ditt yrke påverkar också möjligheterna du har att göra ett bra jobb, och därmed få högre lön. Hur kan du själv påverka förutsättningarna? Kanske kan du och kollegorna ta initiativ tillsammans. Kanske med hjälp av Vision?

Dina förutsättningar, din utveckling och din lön hänger ihop. Det är viktigt att du stämmer av alla delarna med din chef. I kollektivavtalen står det angivet att din chef ska ha en dialog med dig när det gäller mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Jobbet, lönen och Vision

En bra löne- och
personlig utveckling:



Dina förutsättningar

Vilka mål har du med ditt jobb? Hur ser din egen bild ut, och hur skulle din chef beskriva det? Att du får veta vilka förväntningar arbetsgivaren har på dig gör det möjligt för dig att kunna nå målen och att utvecklas. Du behöver också ha realistiska möjligheter att uppfylla de förväntningarna – genom att till exempel ha en bra arbetsmiljö och tillräckligt med tid, befogenheter och kunskap.

Stäm av med chefen

Lönesamtalen och utvecklingssamtalen är viktiga tillfällen att stämma av med din chef vad du gör på jobbet, hur du upplever din arbetssituation, hur arbetsgivaren värderar det du gör och hur du ska tänka och agera framöver. Enligt kollektivavtalet ska du ha lönesamtal och utvecklingssamtal varje år. Men det är inte de enda tillfällena för att kolla läget. Du kan alltid själv ta initiativ till en avstämning och boka in en träff med chefen.

Ditt bollplank på jobbet

Som bollplank när det gäller allt som rör ditt arbete finns Vision. Det gäller frågor kring arbetsmiljö, hur ni kan få bättre villkor på jobbet genom en intresseförhandling, kompetensutveckling, hur ditt yrke värderas, jämställdhet och mångfald. Och det gäller hur vägen fram till din nya lön ser ut. I allt jobb som Vision gör behövs dina synpunkter. Vad skulle

behöva förbättras för ditt yrke, eller din arbetsmiljö? Vilken kompetensutveckling skulle göra skillnad för dig? Vilka prestationer borde leda till högre löner? Har lönesamtalen gett dig svar på varför du har den lön ni har? Har du en rimlig arbetsbelastning?

Vision bjuder ofta in till möten om lön och löneprocessen. Dina erfarenheter är viktiga, och alla frågor som Vision driver utgår från medlemmarnas önskemål. Du ska ha möjlighet att bidra med din syn på vilka prestationer som borde ge högre lön, och du ska få veta det du behöver inför och efter ditt lönesamtal. Men då behöver du förstås också formulera vilket stöd du skulle vilja ha.

Använd Vision!

Var ser du att det skulle kunna fungera bättre på jobbet för dig och dina kollegor? Vad skulle göra skillnad hos er? Din avdelning eller klubb kan se till att få igång ett samtal på arbetsplatsen som kan leda till att ni tillsammans med chefen gör de förändringar som behövs. Det kan ni göra till exempel genom en intresseförhandling.

Viktiga begrepp

Löneöverläggning: Din avdelning eller klubb träffar arbetsgivaren för att bestämma hur vägen fram till nya löner ska se ut på just din arbetsplats.



Dags för utvecklings- samtal

Hur ser du att du skulle kunna utveckla dig och ditt arbetssätt? Hur tänker chefen kring det du gör och vad du behöver för att bidra till att ni når målen? Under utvecklingssamtalet kan du dela med dig av dina tankar om hur det fungerar i dag och hur det skulle kunna fungera bättre.

Under samtalet kommer ni överens om hur ni kan skapa förutsättningar för att du ska kunna utvecklas. Ansvar för detta ligger främst hos chefen, men du har förstås också ett eget ansvar för att synliggöra det du gör och vilka behov du ser. När ni pratar om *arbetsplatsens utveckling* – ställ gärna frågor till din chef. Vad är egentligen verksamhetens mål? Hur fårhåller de sig till lönekriterierna? Hur planerar och utvecklar vi verksamheten? Vad ska hända framöver och hur påverkas du av det? Passa på att ta reda på saker som du undrar över.

När ni pratar om *din arbetssituation* – se till att ni pratar både om det som fungerar bra och det som kan förbättras. Det som är självklart för dig behöver inte vara det för din chef. Ta chansen att ge chefen en utförlig bild av hur din arbetssituation egentligen ser ut.

När ni diskuterar *arbetsmiljö* – ta med både fysiska, psykiska och sociala aspekter av den.

Samarbete och ledarskap handlar om kommunikation: mellan dig och din chef, och mellan dig och dina kollegor. Fundera på om det finns något som skulle behöva förbättras.

När ni pratar om *kompetensutveckling*, tveka inte att föreslå saker som du skulle vilja prova på eller lära dig mer om.

Efter samtalet, fundera på hur det var. Anteckna vad ni kom överens om och hur samtalet skulle kunna göras ännu bättre nästa gång.

Din handlingsplan

I planen som ni kommer överens om ska det vara tydligt hur du och ditt arbete ska utvecklas under det närmaste året eller de närmaste åren. Det kan vara stora eller små saker. Kanske kan det vara kompetensutveckling, utbildningar, studiebesök, att använda nya metoder eller testa andra arbetsuppgifter.

Vem ska bjuda in?

Minst en gång om året ska din chef ta initiativ till ett utvecklingssamtal med dig. Har inte din chef kallat dig? Du kan själv ta initiativ till samtal.

Ett utvecklingssamtal

- ▶ Ska förberedas av både dig och din chef
- ▶ Är en chans att prata om vilka mål ni har på din arbetsplats, hur ni ska arbeta, vad som är på gång framöver och vad det innebär för dig
- ▶ Är en chans att prata om ditt behov av utveckling och din framtid
- ▶ Ska hållas i förtroende
- ▶ Handlar för arbetsgivaren bland annat om att utveckla personal och verksamhet
- ▶ Ersätter inte återkopplingen som du ska få kontinuerligt under året
- ▶ Ska leda till en plan
- ▶ Hålls minst en gång per år
- ▶ Följs alltid upp – stäm av hur det har gått med er plan från förra året

Mall för utvecklingssamtalet

Börja gärna samtalet med att gå igenom vad ni pratade om på förra samtalet, och om ni har gjort det ni kom överens om. Tänk på att samtalet även är ett tillfälle för dig att ställa frågor till chefen.

Här kommer några punkter som du kan använda för att förbereda dig.



Arbetsplatsens utveckling

- ▶ Min uppfattning om målet med vår verksamhet är:
.....
- ▶ Mina arbetsuppgifter bidrar till verksamhetens utveckling genom att:
.....
- ▶ Min syn på arbetsfördelningen är:
.....
- ▶ Min syn på hur vi organiserar verksamheten är:
.....

Min arbetssituation

- ▶ Mina huvudsakliga arbetsuppgifter har under året varit:
.....
- ▶ Jag har utvecklats under året genom att:
.....
- ▶ Mitt arbete har krävt att jag:
.....
- ▶ Jag har levt upp till det som krävs av mig genom att:
.....
- ▶ Det här skulle jag vilja förändra i verksamheten:
.....
- ▶ Jag skulle få bättre användning av mina kunskaper om jag:
.....

Min arbetsmiljö

- ▶ Den fysiska arbetsmiljön är:

.....

- ▶ Stressnivån på arbetsplatsen är:

.....

- ▶ Trivseln på arbetsplatsen är:

.....

Samarbete och ledarskap

- ▶ Gruppens arbetsresultat tycker jag är:

.....

- ▶ Relationen till mina arbetskamrater är:

.....

- ▶ Kommunikationen med min chef skulle jag beskriva så här:

.....

- ▶ Det här skulle kunna förbättras i relationen mellan mig och min chef:

.....

Kompetensutveckling

- ▶ Så här skulle både jag och mitt arbete kunna utvecklas:

.....

- ▶ De här utbildningarna eller praktikerna skulle jag vilja genomföra:

.....

- ▶ De här arbetsuppgifterna skulle jag vilja prova på eller göra mer av:

.....

- ▶ De här arbetsuppgifterna skulle jag vilja sluta med eller göra mindre av:

.....

Efter utvecklingssamtalet

- ▶ Det här kom vi överens om:

.....

- ▶ De här råden och förslagen fick jag:

.....

- ▶ Det här hann vi aldrig ta upp under samtalet:

.....

- ▶ Stämningen under samtalet var:

.....

- ▶ Det här ska jag tänka på vid nästa utvecklingssamtal:

.....

En lön som går att påverka

Du ska kunna påverka din lön genom ditt arbete. När du gör ett bra jobb och bidrar till att ni når målen ska det synas genom att du får högre lön. Lönen ska sättas individuellt och den kan därför skilja sig – på sakliga grunder – mellan dig och dina kollegor.



Din lön påverkas av de villkor ni har på din arbetsplats. Du ska ha rätt förutsättningar för att kunna göra ett bra jobb. Arbetsgivaren har ett ansvar för att se till att du har en bra arbetsmiljö, att du får kompetensutveckling och att din chef har möjlighet att bedöma det du gör.

Du, Vision och omvärlden

Vision har en viktig roll i att se till att du har bra förutsättningar på jobbet, och att löneprocessen görs på ett genomtänkt sätt som hänger ihop med verksamhetens mål. Vision jobbar också för att du ska vara delaktig i och ha inflytande över din arbetsgivarers arbete med målen för verksamheten där du jobbar, och processen som leder fram till att din nya lön sätts.

Du har också själv ett ansvar för att säga till när det inte fungerar: när du har för mycket att göra, när du tycker att du jobbar på ett sätt som inte leder till de mål ni har för verksamheten, när du på olika sätt saknar förutsättningar för att kunna göra ett bra jobb. Använd gärna Vision som bollplank.

Också omvärlden utanför din arbetsplats påverkar din lön. Det kan

handla om marknadskrafter eller tillgång på arbetskraft i ditt yrke. Vision följer utvecklingen, och opinionsbildar och påverkar för att skapa så bra förutsättningar som möjligt för medlemmarna.

Din lön får inte påverkas av ditt kön, din etniska tillhörighet, sexuell läggning eller ålder. Lönen får inte heller vara sämre för att du är visstids- eller deltidsanställd (omräknat till heltidslön). Det är arbetsgivaren som ska se till att lönesättningen inte är diskriminerande. I dag är lönerna generellt lägre på de områden där flest kvinnor jobbar än där flest män jobbar. Det kvinnodominerade arbetet värderas lägre – det pratar vi om som strukturella löneskillnader. Här jobbar Vision hårt för att påverka och förändra.

Har du frågor om din lön, ditt löne- och utvecklingssamtal eller om hur Vision jobbar för att påverka?

► **Kontakta Vision Direkt på 0771 44 00 00 alla vardagar 8–20, eller visiondirekt@vision.se.**

Du kan också kontakta din avdelning eller klubb.

A photograph of a white ceramic cup on a desk. The cup is in the foreground, slightly to the right. In the background, there are several papers and sticky notes. One sticky note is yellow, another is green, and a pink paperclip is visible. The papers appear to be spreadsheets or documents with some text and lines.

Dags för lönesamtal

När det börjar bli dags att bestämma nya löner startar en löneprocess. Både arbetsgivaren och Vision har ett ansvar för att du får veta hur den ska gå till och vad du behöver göra.

För att det ska bli ett bra lönesamtal behöver du veta hur dina arbetsinsatser bedöms. Vilka lönekriterier och vilken lönepolitik gäller, och vad innebär de för dig? Hur hänger dina arbetsinsatser, din lön och verksamhetens mål ihop?

Visions syn på lönesamtalet är att det ska ge en tydlig bild av hur chefen ser på det jobb du gjort i relation till vad arbetsgivaren vill betala för. Det är en avstämning. Lönesamtalet ska hållas med den chef som vet vad du gör, som känner till just din verksamhet och har befogenhet att bestämma vilken lön du ska ha.

Vad ger högre lön på din arbetsplats?

Lönekriterier är en del i lönesättningen. De ska vara tydliga och ha en koppling till det jobb du faktiskt gör. Ni ska tillsammans med chefen ha pratat igenom vad lönekriterierna innebär på din arbetsplats. Syftet med lönekriterier är dels att göra det klart för både dig och arbetsgivaren vad arbetsgivaren vill betala för, dels att vara ett instrument för att bedöma det du gör på jobbet så sakligt som möjligt i relation till det som dina kollegor gör.

Viktiga begrepp

Individuell lön: Din lön ska sättas utifrån dina arbetsuppgifter och dina arbetsresultat. Du och dina kollegor kan ha olika lön om ni har olika arbetsinnehåll, ansvar, resultat, utbildning, kompetens och utveckling – även om ni har samma titel. Annars spelar ju inte din erfarenhet och sättet du gör ditt jobb på någon roll.

Vision vill att det ska finnas karriärmöjligheter inom yrkena. Det ska bli mer lönsamt att ta på sig de arbetsuppgifter som både arbetsgivaren och ni som är anställda vill värdera högt.

Lönepolitik: En beskrivning av hur arbetsgivaren värderar det som du och dina kollegor gör. Vilka särskilda insatser ska ge löneökningar, vilken kompetens har man störst behov av i verksamheten?

Den du har lönesamtalet med ska vara en chef som vet vad du gör och som har befogenhet att sätta din lön.

► Är det inte så? Ta kontakt med Vision!

Förbered dig inför lönesamtalet

Vision på din arbetsplats vet mer om hur löneprocessen går till där du jobbar, och kan ge dig tips inför ditt lönesamtal. Mer om lön, lönesamtal och löneprocessen står också i ditt kollektivavtal, som du kan hitta på vision.se/kollektivavtal.



Diskutera lön med dina kollegor. Förbered er tillsammans!

Vad gäller på din arbetsplats?

- ▶ Ta reda på lönekriterier och arbetsgivarens lönepolicy. Fråga ditt Vision-ombud. Se till att du vet så mycket som möjligt!
- ▶ Hur ser våra lönekriterier och mål för verksamheten ut?
- ▶ Vad betyder lönekriterierna för mig och det jobb jag gör?
- ▶ Hur går arbetet med lönesättning till på min arbetsplats?
- ▶ Vilka kompetenser och arbetsinsatser vill min arbetsgivare betala för?
- ▶ Vilka arbetsinsatser tycker jag ska ge högre lön?
- ▶ Vilket stöd vill jag ha av Vision?
- ▶ Vad driver Vision i löneprocessen i år?
- ▶ Kan jag och chefen komma överens om andra förmåner än lön?
- ▶ När får jag min nya lön?
- ▶ När och hur ska lönesamtalen genomföras?
- ▶ Vad behöver jag veta mer?
- ▶ Hur behöver jag förbereda mig?

Gå tillbaka till det förra samtalet

- ▶ Vad kom ni överens om på lönesamtalet?
- ▶ Vad bestämde ni under ditt utvecklingssamtal?

Plocka fram konkreta exempel

- ▶ Hur har jag utvecklats och vad har jag åstadkommit?
- ▶ Hur har mina arbetsuppgifter förändrats?
- ▶ Hur har jag bidragit till att vi lyckats nå de uppsatta målen?
- ▶ Hur påverkar jag för att vi ska komma längre?

I slutändan handlar ett medlemskap om en sak. Att du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.

Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i privata företag, kommuner, landsting eller kyrkan. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden. Våra medlemmar finns inom tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vi är partipolitiskt obundna och ingår i TCO.

Vision Direkt – facklig rådgivning

Alla vardagar 8 – 20

0771 44 00 00

visiondirekt@vision.se