**Löneprocessen – en lathund för hur det går till**

**Lönepolitik**

Arbetsgivarens lönepolitik bestämmer vad som gäller för lönesättningen. En uttalad lönepolitik gör hela löneprocessen tydligare. Lönepolitik bidrar till att:

• Arbetsgivaren når målen för verksamheten genom lönebildning och lönesättning

• Verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet bättras

• Visa vilken kompetens och vilka arbetsuppgifter arbetsgivaren vill prioritera. Detta avgör sedan vilka lönekriterier som ligger till grund för löneöversynen.

**Lönekriterier**

Lönen sätts av närmaste chef utifrån sakliga kriterier.

• Det ska vara tydligt för alla vad lönen grundar sig på. Samma kriterier ska gälla för alla på arbetsplatsen.

• Varje anställd ska förstå kopplingen mellan sin arbetsinsats, sin lön och målen för verksamheten.

• Det viktigt att du är med och påverkar utformningen och innebörden av lönekriterierna, även om det är arbetsgivaren som bestämmer dem.

• Lönekriterierna ska revideras regelbundet.

• Arbetsgivaren har ett ansvar för att alla anställda känner till vilka lönekriterier som gäller. Arbetsplatsträffar (APT) är ett bra tillfälle att berätta om och göra medarbetarna delaktiga i lönekriterierna.

**Utvecklingssamtal**

I utvecklingssamtalet diskuterar chefen och du dina *kommande* arbetsuppgifter och din arbetssituation. Det är viktigt att skilja utvecklingssamtalet från lönesamtalet/bedömningssamtal, även om båda samtalen ska hållas av samma chef. Läs mer om utvecklingssamtalet på vision.se/utvecklingssamtal.

**Bedömningssamtal**

Bedömningssamtal är en mycket viktig del av löneprocessen. Det gör dig delaktiga i hur arbetet, lönen, arbetsplatsen och målen för verksamheterna ska utformas.

• Den chef som håller i bedömningssamtalet ska vara väl insatt i vad den anställde gör, hur verksamheten fungerar och har befogenhet att sätta lön.

• Samtalet ska handla om det *gångna* året och vad du den anställde bidragit med på arbetsplatsen.

• Utgångspunkten för samtalet ska ligga i de fastställda lönekriterierna och kopplas till vad som sagts vid det senaste utvecklingssamtalet.

• Arbetsgivarens löneförslag ska vara sakligt grundat i lönepolitik och lönekriterier.

• Alla medarbetare ska få ett samtal där förslag till ny lön meddelas. Är du inte nöjd med förslaget kan du begära ytterligare ett samtal. Även inför detta samtal är det bra att vara väl förberedd och lägga fram underlag till varför man inte tycker förslaget speglar det man kom fram till i bedömningssamtalet.

Chefen och den anställda har sedan ytterligare ett samtal där den anställda får besked om sin nya lön och motivering till den nya lönen.

**Lönekartläggning**

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren genomföra en lönekartläggning minst var tredje år. I Göteborgs Stad genomförs denna kartläggning varje år.

• Lönekartläggningen sker i samverkan med den fackliga organisationen.

• Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra subjektiva löneskillnader och anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

• Arbetsgivaren ska upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Handlingsplanen ska redovisa lönekartläggningen och analysen. Där ska det också stå vilka lönejusteringar eller andra åtgärder som behöver vidtas.

**Dialogmodell eller traditionell förhandling**

Vid en ***traditionell förhandling*** sker lönesättningen genom förhandling mellan arbetsgivaren och facket. Din nya lön blir då ett resultat av detta.

Vid ***dialogmodell***, som vi har på Intraservice, ansvarar arbetsgivaren för lönesättningen och chefen ska meddela dig din nya lön. Förslaget till din nya lön ska du få muntligt av chefen och du ska ha möjlighet att ge dina synpunkter. Lönebeskedet ska vara ett "kvitto” på det tidigare bedömningssamtalet.

Hur samtalet om ny lön utvecklar sig är upp till varje chef, men kom ihåg att chefen inte behöver vara överens med dig om den nya lönen. Individuell lönesättning kräver chefer som är tydliga i beskrivning av målen och i att sätta lön.

**Visions roll i löneprocessen**

**Förberedelse** - vi fångar medlemmars önskemål. Här får Vision en uppfattning om vad som behöver förbättras i löneprocessen och vilket stöd som medlemmarna behöver. Vision arbetar sedan fram sina målsättningar och ställningstaganden inför överläggningen med arbetsgivaren.

**Överläggning** - arbetsgivaren presenterar sin analys och kartläggning tillsammans med satsningar och prioriteringar som behöver göras. Det är viktigt att Vision presenterar sina ställningstaganden och målsättningar.

I överläggningen behandlas bland annat frågor som lönepolitik, förutsättningar för individuella samtal, utbildningsinsatser, tidplan och hur informationen ska nå ut till de anställda.

Föregående år utvärderas och man fastställer inriktningarna för årets löneöversyn.

**Information** - Det är viktigt att chefen ger sin syn på lönekriterierna och tydliggör innebörden. Vilken inriktning gäller för årets arbete?

**Avstämning** - Arbetsgivaren meddelar sitt samlade förslag till ny lön på individnivå till Vision. Under avstämningen är Visions roll att stämma av med det garanterade utfallet och analysera processen. Vision går igenom tidigare anteckningar och stämmer av det man kom överens om i överläggningen. Exempel på ämnen som behandlas är struktur, osakliga löneskillnader, lönespridning och individuella löner. Om någon fått för liten eller ingen lönehöjning så noterar man hur detta ska hanteras. Avstämningen är grunden till nästa års löneöversyn.

**Utvärdering** - det är viktigt att Vision utvärderar årets löneprocess. Uppnådde vi det vi ville? Hur gör vi för att komma vidare? Vad kunde vi gjort annorlunda? Här utvärderas även medlemmarnas upplevelse av de individuella samtalen, till exempel genom en enkätundersökning.