

Löneöversyn steg för steg

1 Fråga medlemmarna

Ställ frågorna; Vad behöver du för att prata lön med chefen? Vad vill du ha för stöd av Vision?

Satsa på individuella möten, arbetsplatsträffar och medlemsmöten. Ring runt.

Du behöver inte lösa alla problem, men visa på vägar att förändra en viss situation.

Prata om lönespridning och berätta om Visions lönepolitik.

Kom ihåg chefsmedlemmarna.

Genom en nära dialog med medlemmarna skaffar sig Vision ett brett mandat för att genomföra det våra medlemmar vill.

Processen
fortsätter

2 Vägen till Visions mål

Utgå från medlemmarnas önskemål, Visions lönepolitiska riktlinjer och utvärderingen från förra översynen. Hur vill vi att löneöversynen och samtalen ska gå till?

Vad behöver vi förbättra för att tillämpa avtalet på ett bra sätt?

Hur ser vi till att samtalen fungerar bra?

Vilka frågor ska vi driva särskilt? Utgångspunkten är att öka medlemmarnas inflytande över sin lön.

Hur arbetar vi med lönespridning för grupper med liten lönespridning?

Behövs strukturella åtgärder, ska någon grupps löner höjas mer än någon annans?

Ta initiativ – då går det att påverka och förändra mer.

Berätta vad Vision vill – opinionsbilda!

9 Budgetförhandlingar

Använd det som framkom i steg 8. Var aktiv i budgetförhandlingarna och ställ krav på åtgärder om det finns felaktiga förhållanden.

Återkoppla till medlemmarna.

3 Överläggning med arbetsgivaren

Vad vill arbetsgivaren och varför?

Vad vill Vision och varför? Titta på förbundsstyrelsens målsättningar.

Utifrån de förutsättningar som finns och den lönekartläggning och analys som gjorts, vilka lönepolitiska målsättningar har ni? Motiven för de lönepolitiska satsningar som görs ska vara tydliga.

Gå igenom den del i avtalet som rör löneprocessen med arbetsgivaren. Ta god tid på er! Fokus är att skapa förutsättningar för medarbetare och chef att ha bra lönesamtal. Behövs utbildningsinsatser?

Hur och när ska löneprocessen genomföras?

Hur ska löneöversynen utvärderas?

Skriv ner det som framkommit och vilka förutsättningar som gäller vid årets löneöversyn.

8 Kartlägg och analysera

Se till att arbetsgivaren gör kartläggning, analys och en utvärdering av lönestrukturer, processen, kvalité med mera.

Lönekartläggning ska göras, gärna varje år enligt Vision. Koppla den till arbetsgivarens mål för verksamheten och lönepolitik.

4 Förbered medlemmarna inför lönesamtalen

Satsa på individuell rådgivning! Gå runt på arbetsplatsen. Prata med medlemmarna och dela med dig av din kunskap.

Dela ut materialet *Utvecklings- och lönesamtal ger dig inflytande*, chefsmedlemmarna behöver även *Utvecklings- och lönesamtal för ett bra ledarskap*.

Uppmana medlemmarna att förbereda sig inför lönesamtalen med ljudfilen *Lönesamtalen* som finns på vision.se/lon.

Berätta hur man kan nå Vision och om vilka aktiviteter som ordnas.

Var tillgänglig!

7 Stäm av inom Vision

Uppnådde vi det vi ville? Fundera och saml intrycken inför nästa års överläggning.

Titta på förbundsstyrelsens målsättningar och stäm av med dem.

Återkoppla till medlemmarna.

5 Var tillgänglig under lönesamtalen

Alla har lönesamtal med lönesättande chef.

Var tillgänglig och tipsa medlemmarna om att kontakta lönecoacherna på Vision direkt.

Gör spontana avstämningar.

6 Stäm av med arbetsgivaren

Arbetsgivaren ger Vision sitt förslag till nya löner för varje individ. Stäm av det garanterade utfallet och analysera löneprocessen. Stämmer resultatet med det som framkom vid överläggningen i steg 3? Ta upp till exempel struktur, osakliga löneskillnader, lönespridning och individuella löner.

Individuella handlingsplaner ska göras för dem som fått liten eller ingen löneökning.

Markera det ni inte är överens om i ensidiga protokollsanteckningar från Vision.

Avstämningen blir sedan grunden i arbetet med nästa löneöversyn.

Återkoppla till medlemmarna.

► Mer om lön för dig som är förtroendevald finns på vision.se/avtal-fv

► Mer om lön för medlemmar: På vision.se/lon finns en checklista, ljudfilen om lönesamtalen, Visions lönepolitiska program, lönestatistik med mera.