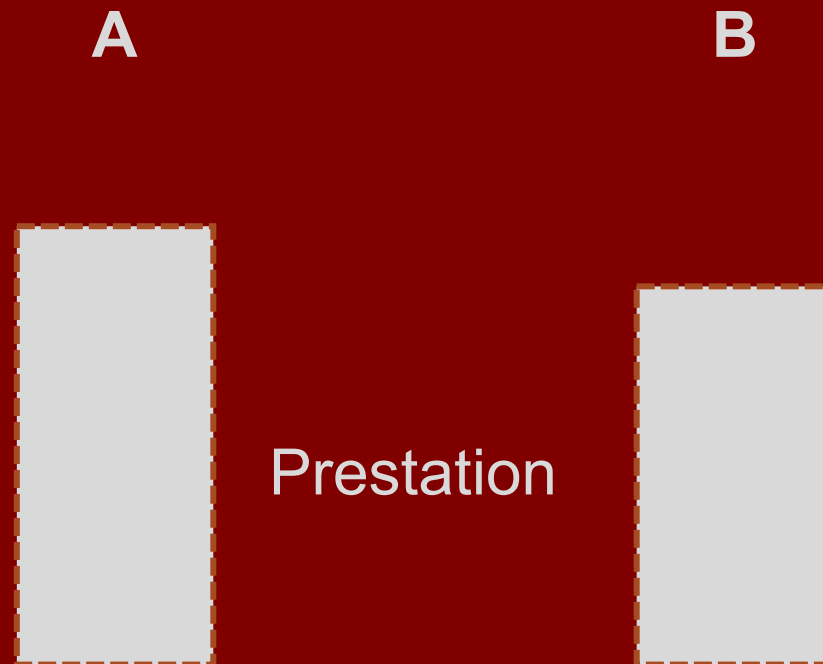


Vad behövs för att lyckas med lönesamtalet?

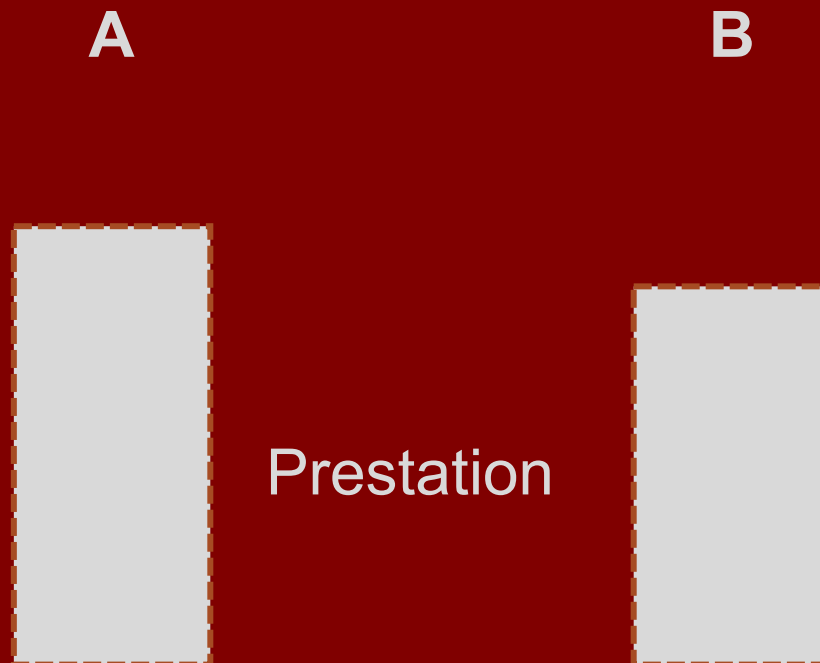
Per Östlund



Vem borde få högst löneökning?

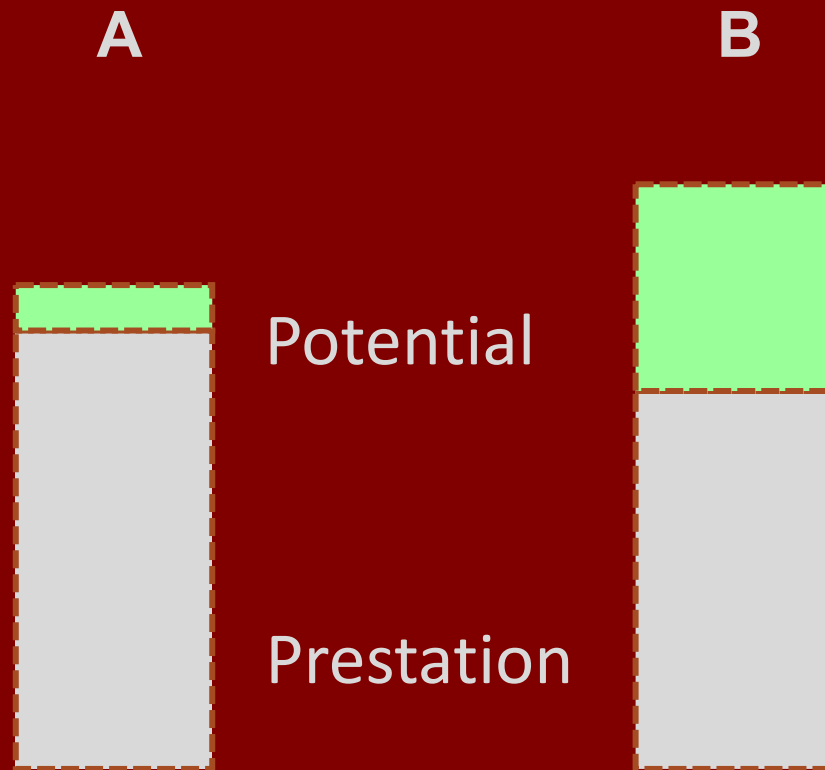


Vem borde få högst löneökning?

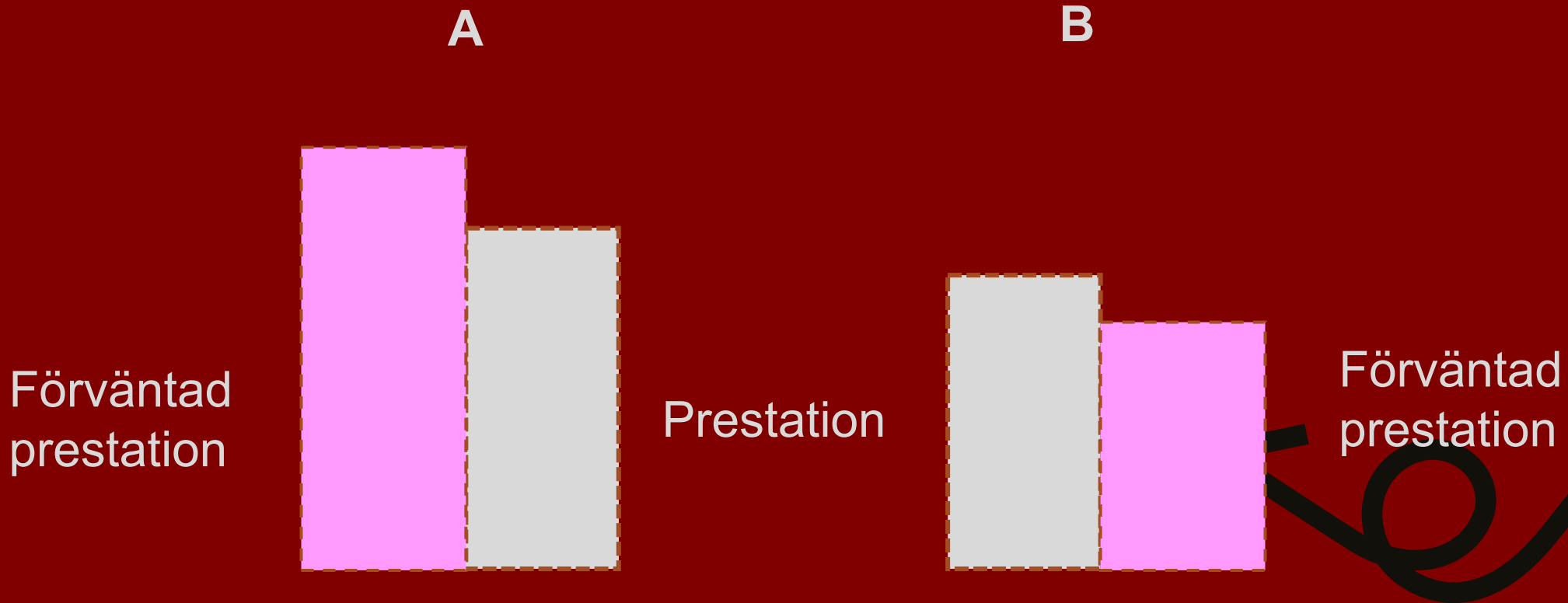


- Arbetsuppgifterna?
- Ansvar?
- Kompetens?
- Engagemang?
- Samarbetsförmåga?
- Resultat?
- Beteenden?
- Kollektivavtalet?
- Marknadslöner?
- Nuvarande lön?

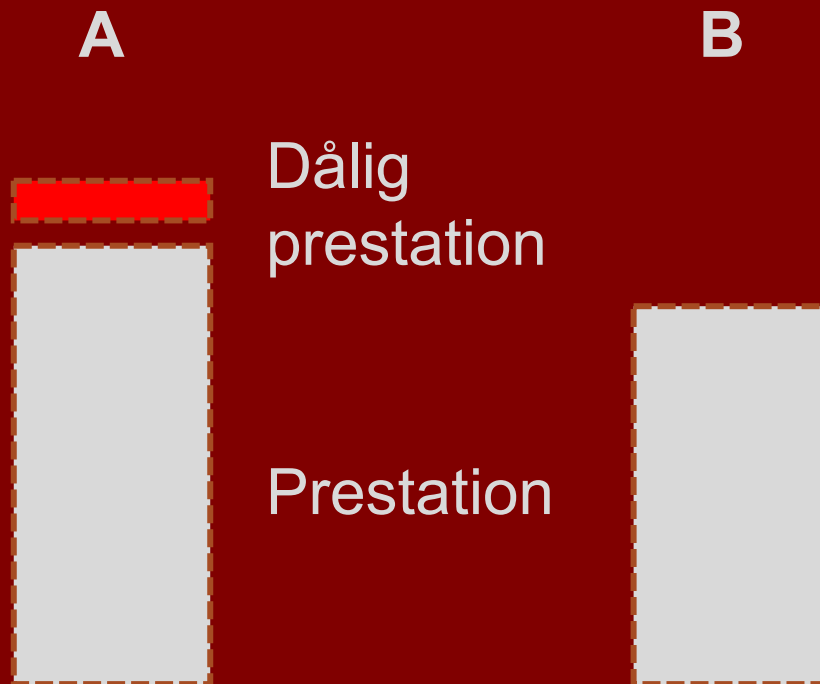
Vem borde ha högst löneökning?



Vem borde få högst löneökning?



Vem borde få högst löneökning?



Slutsats # 1

Bra att ha en lönepolicy,
men ännu viktigare är att cheferna pratar ihop sig.



Viktiga insikter

- Lön = en del i ledarskapet
- Det är chefen som sätter lön
- Löneutveckling = flera dimensioner
- Det finns inget snitt
- Inflation ingen lönegrund
- Bedömningen inget betyg
- Variationen kommer att öka
- Resurserna är begränsade
- Se hela lönen
- Lönerrevision är återkommande
- Fokus på möjlighet i stället för problem
- Fokus på förnuft i stället för känslor

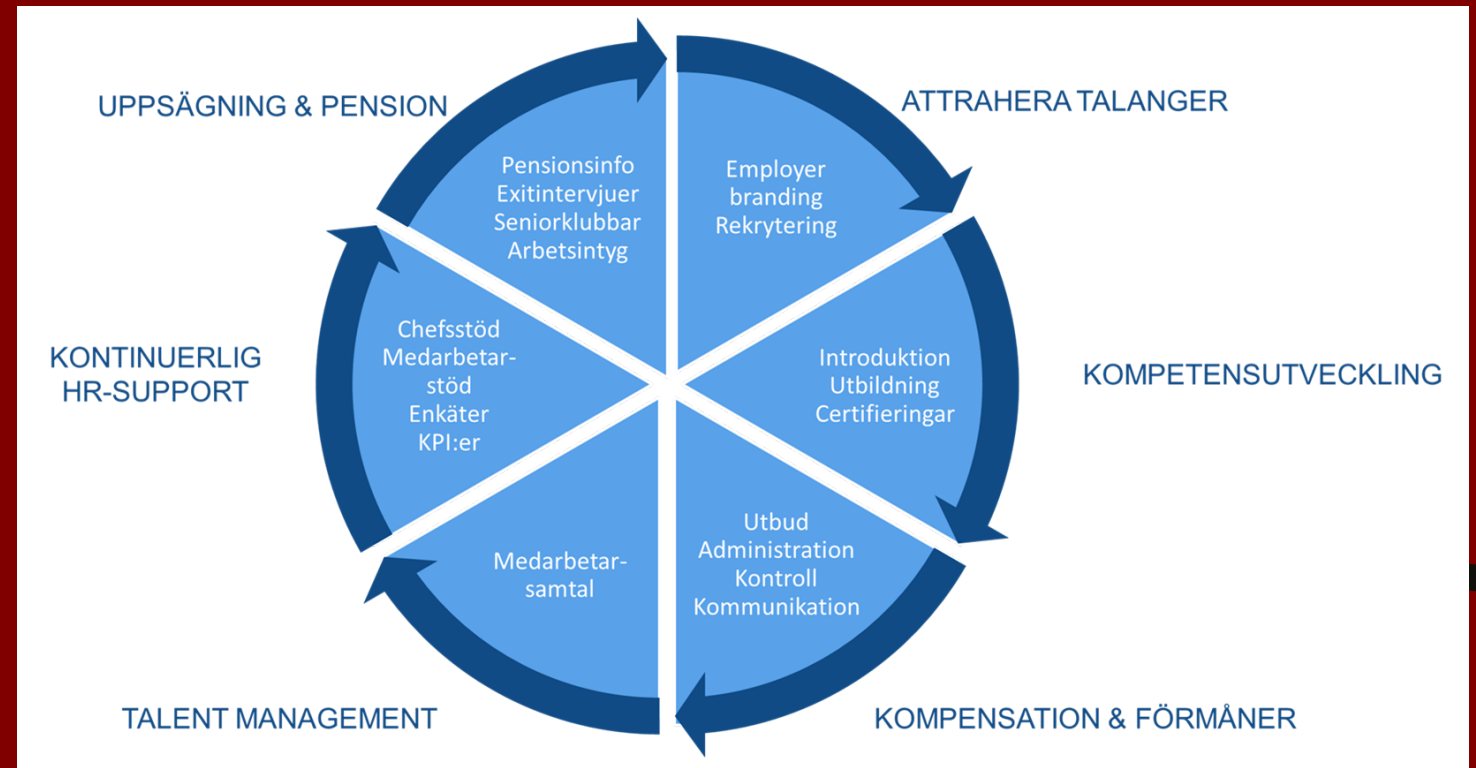
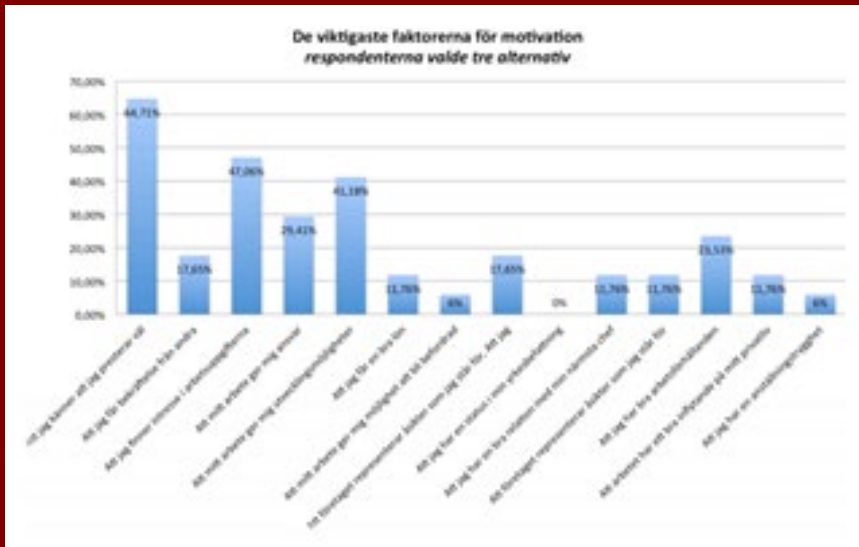


Slutsats # 2

Det behövs insikter,
både hos chefer och medarbetare



Vad motiverar medarbetarna?

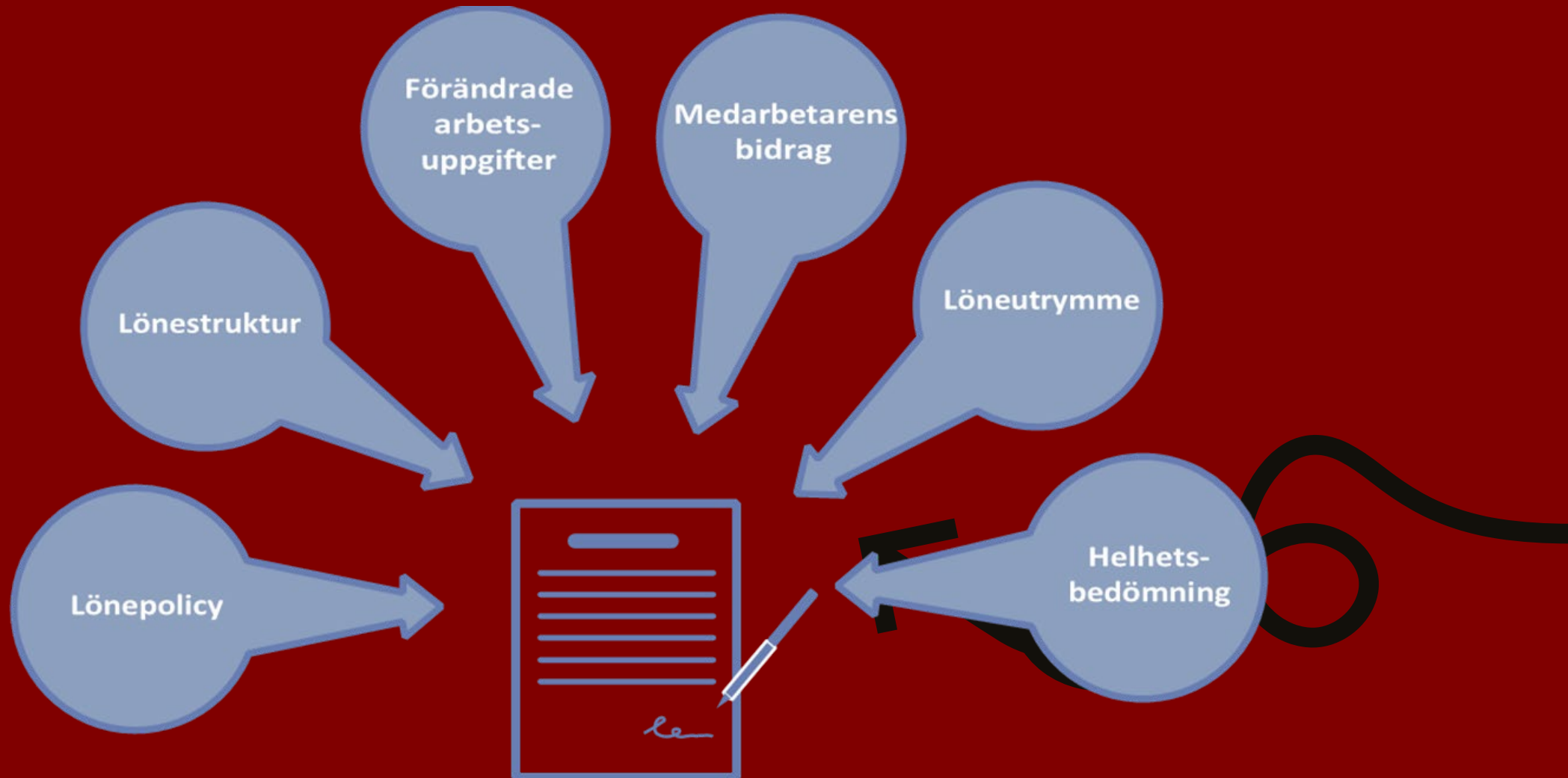


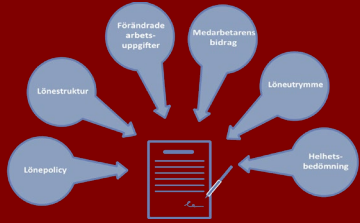
Slutsats # 3

Pengar är inte allt,
men en viktig del i helheten

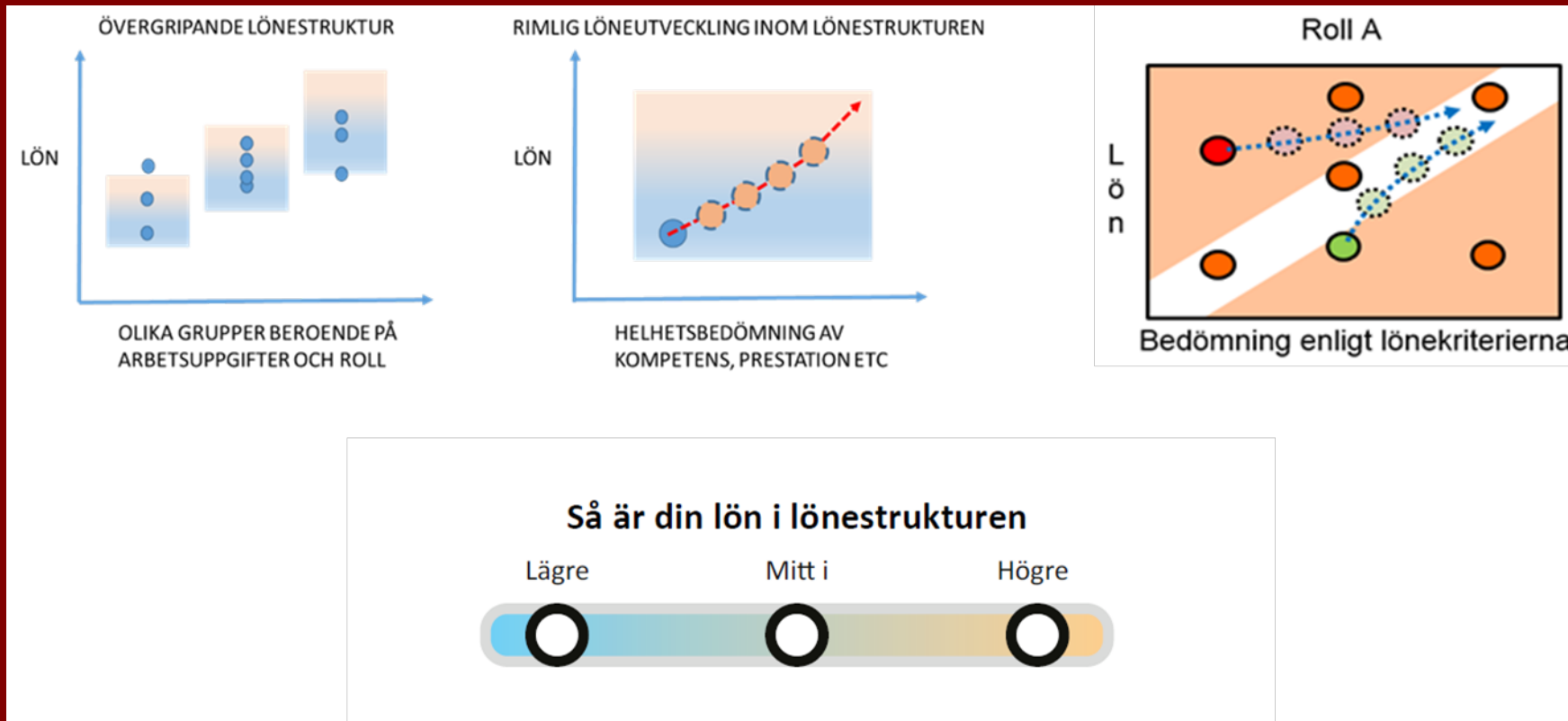


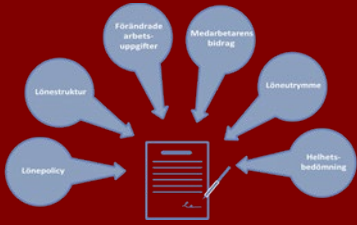
Parternas uppfattning vad som ska påverka lön





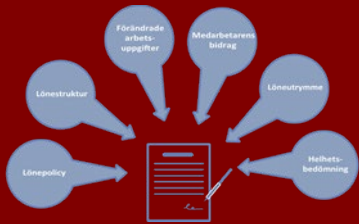
Lönestruktur – ordning och reda





Förändrade arbetsuppgifter

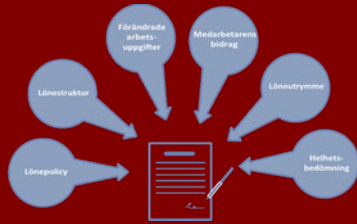
	Ja	Vet ej	Nej
Har det skett någon förändring i arbetsuppgifterna?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Om ja, innebär förändringen att arbetet har blivit betydligt mer komplext/svårare?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gäller förändringen tillsvidare?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Medarbetarens bidrag

- Bedömning enligt lönekriterierna
- Personlig måluppfyllelse





Lönutrymme

- Löneavtalet?
- Hur mycket kan vi satsa?
- Vad får vi för pengarna?



Att sätta lön

Är förväntningarna uppfyllda?

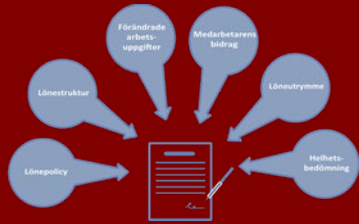
Hur har prestationen varit?

Har medarbetaren utvecklats som tänkt?

Hur är medarbetarens lön i strukturen?

Vilka prioriteringar behöver göras?





Helhetsbedömning

löneläge i lönestrukturen	bedömning			
	-	=	+	++
högre	Åtgärdsplan	Låg lönehöjning	Låg-medelhög lönehöjning	Medelhög-hög lönehöjning
mitt i	Åtgärdsplan	Låg-medelhög lönehöjning	Medelhög lönehöjning	Medelhög-hög lönehöjning
lägre	Åtgärdsplan	Låg-medelhög lönehöjning	Medelhög-hög lönehöjning	Hög lönehöjning

Slutsats # 4

Konsten att prioritera handlar om
hur pengarna används på bästa sätt



Tips för ett bra lönesamtal

Båda ska vara förberedda

Ge konkret feedback på prestation och beteenden

Fokusera på helheten och stå upp för prioriteringen

Koppla över till dina förväntningar på medarbetarens framtid

