

VÄLKOMNA



Tidsaspekt och benämningar Lönebildning



NATIONALEKONOMI



Kollektivavtal

Lönebildningsprocessen 1

Lönebildningsprocessen 2

Lönebildningsprocessen 3

Lönere-
vision 1

Lönere-
vision 2

Lönere-
vision 3

Lönesättning 1

Lönesättning 2

Lönesättning 3

Lönesamtal 1

Lönesamtal 2

Lönesamtal 3

Σ

Σ

Σ

År 1

År 2

År 3

ALMEGA

Almegas olika avtalskonstruktioner

Lokal lönebildning

Så kallade "sifferlösa" avtal. Här finns ingen centralt avtalad lönehöjning.

Lokal lönebildning med skyddsnät/stupstock

Lokala parter kan komma överens. Om de inte trots intentionerna i avtalet kan komma överens i lokal och central förhandling, gäller den centralt avtalade siffran.

Lokal lönebildning med skyddsnät/stupstock och individgaranti

Lokala parter kan komma överens. Om de inte trots intentionerna i avtalet kan komma överens i lokal och central förhandling, gäller den centralt avtalade siffran och garanterad höjning på individnivå med avtalat belopp/procent.

AlmeGas avtalskonstruktioner forts

Lönebildning med centralt avtalad
lönehöjning/pott med eller utan individgaranti

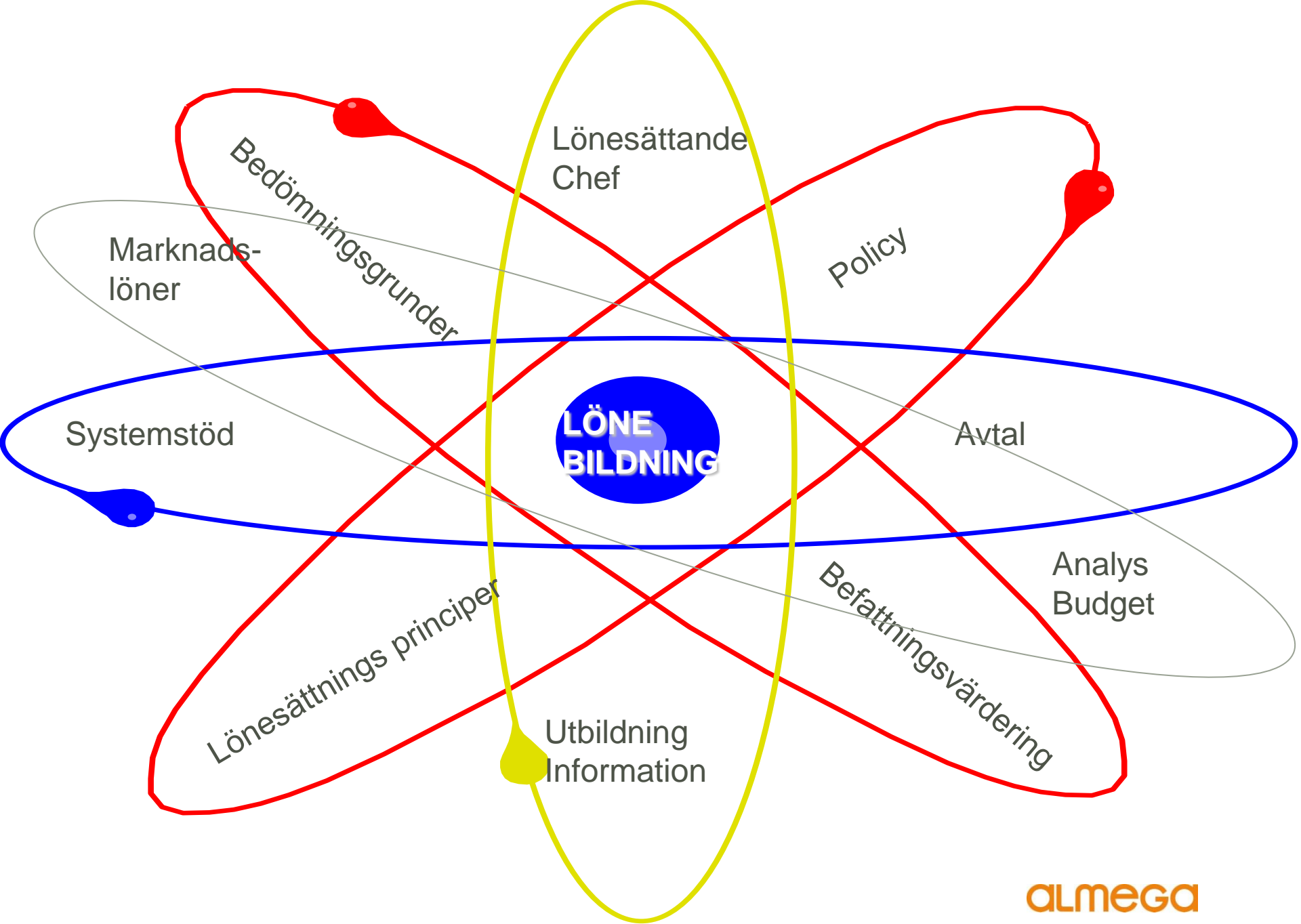
Lönebildning med centralt avtalad generell
höjning och en pott för fördelning individuellt.

Lönebildning med centralt avtalad generell
höjning.

Tarifflöner

Fem utgångspunkter

- **Lönen är ett styrmedel**
- **Löneutvecklingen ska kopplas till verksamheten**
- **Lönen ska generera kompetensutveckling**
- **Lönen ska skapa förtroende och goda relationer**
- **Olikhet är norm**



FRAMÅT

Vi vet var vi är på väg
Och tycker att det är värt att engagera
sig

MENINGSFULLHET

**ORGANISATIONENS
HÄLSA**

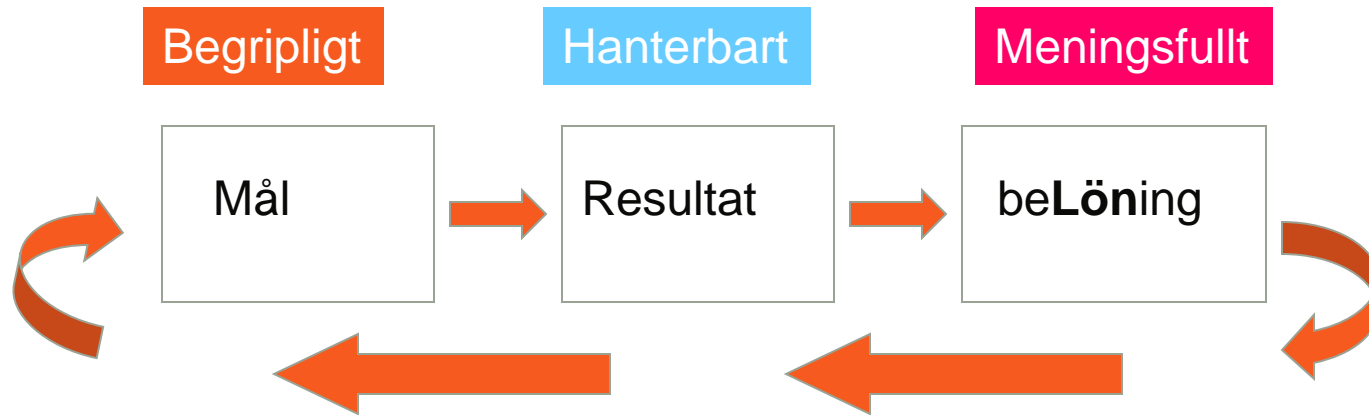
Vi har tillgång till tillräckliga
resurser och kan använda
dessa på ett effektivt sätt

HANTERBARHET

Vi förstår vilka krav som
ställs på oss och hur de
ska bemötas

BEGRIPLIGHET **almeGa**

Lönebildningsprocessen



Lönerevisionen är slutpunkten för en process och startpunkten för en ny.

Lokal lönebildning

Lönerna och löneutvecklingen bestäms i företaget. Hur mycket lönesumman höjs vid den årliga lönerevisionen bestäms mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, konkurrenskraft, och framtidsutsikter.

Kallas även "sifferlösa avtal".

Vad ställer detta för krav på de lokala parterna ?

Företaget – En öppen och transparant process skapar robust lönebildning.

Klubben-/akademikerföreningen –Kvalité och kontrollfunktion som stöd för medlemmarna.

. Det är viktigt att påpeka att detta är en process över tiden. Det kan ta några år att få till stånd en väl fungerande process men det är viktigt att förbättringsarbetet fortsätter trots ett och annat hinder längs med vägen. Det är alltså fråga om mer än den nu pågående lönerrevisionen, det är en framtids-inriktad verksamhet som handlar om mycket mer än att bara sätta lön.

Syftet med dessa förhandlingar är inte att förhandla för merparten av individerna, utan mer en kontroll- och kvalitetsfunktion.

De tre bästa motivationshöjarna ?

- Lön
- Erkännande för utfört arbete
(=summan av feedback under året)
- ”Starka” chefer

Lön*Feedback*Chef =

KRAFTFULLT STYRMEDEL

De tre bästa motivationshöjarna ?

- Lön
- Erkännande för utfört arbete
(=summan av feedback under året)
- ”Starka” chefer

Lön*Feedback*Chef =

NÖJDA MEDARBETARE

De tre bästa motivationshöjarna ?

- Lön
- Erkännande för utfört arbete
(=summan av feedback under året)
- ”Starka” chefer

Lön*Feedback*Chef =

Win-Win

Ledaren som lönesättare

Ansvarig för att kommunicera lönepolicyn

Ansvarig för att bedöma resultat

Ansvarig för att sätta lön

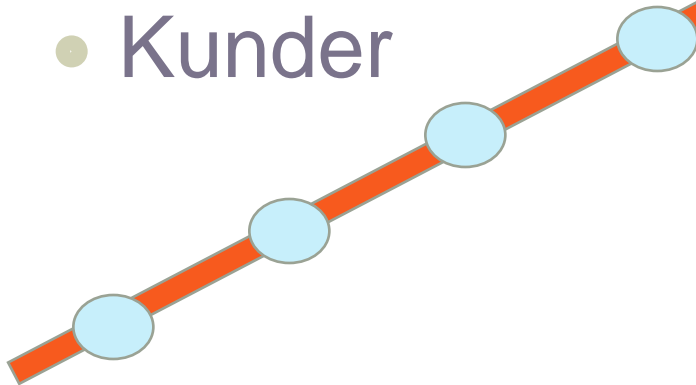
Ansvarig för att meddela lön och motivera sin bedömning

Dvs skapa förtroende för modellen och få medarbetarna att känna sig "juste" behandlade.

Det perfekta systemet

Bra för alla:

- Företag
- Medarbetare
- Kunder



Lön och belöning

fast lön (mål-resultat-lön)

rörlig lön (bonus, provision)

vinstdelning

optioner

pensioner

förmåner

gratifikation

uppmuntran, erkännande
arbetstid

arbetsinnehåll, egenkontroll
lärande organisation

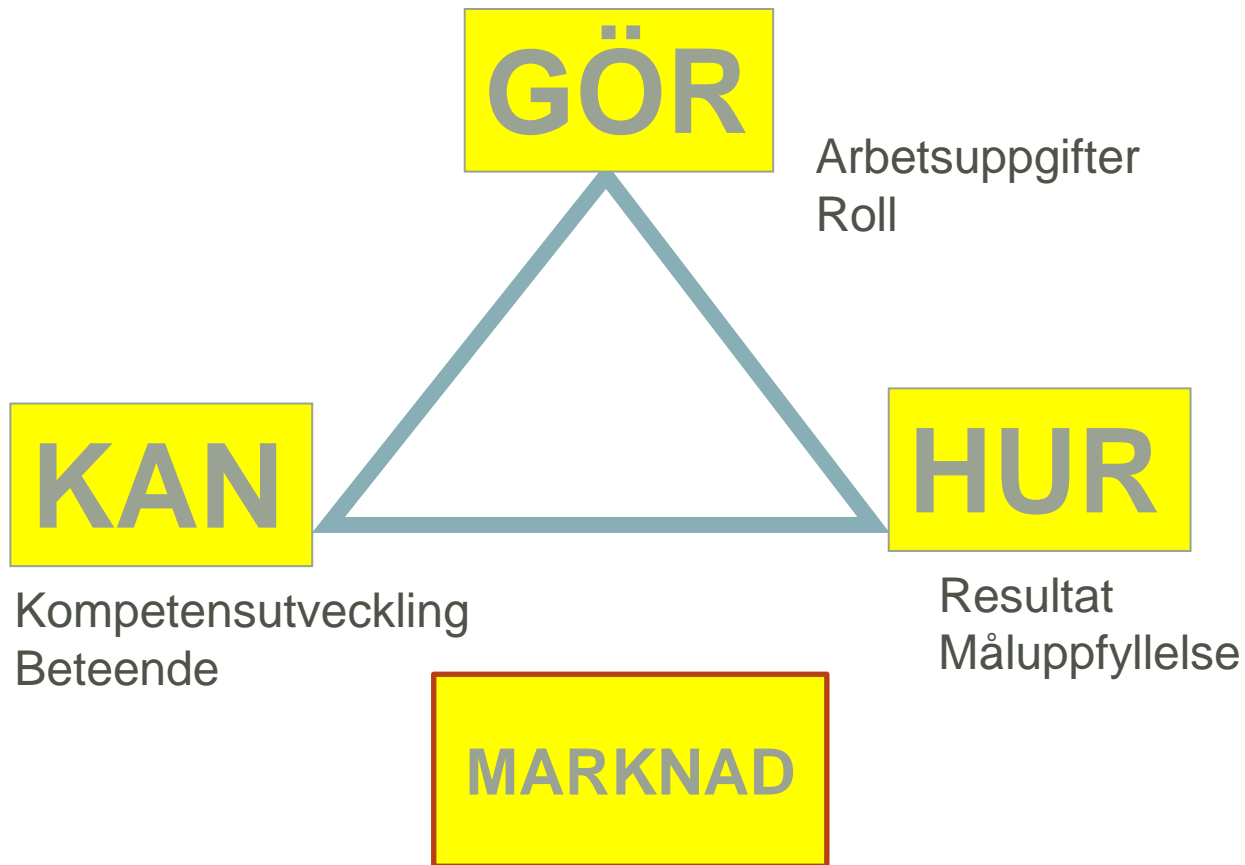
utvecklingsplaner

arbetsmiljö, samarbete,

ledarskap

företagsetik, tillhörighet

Modell för personlig lön



Framgångsfaktorer



Samarbetsförmåga

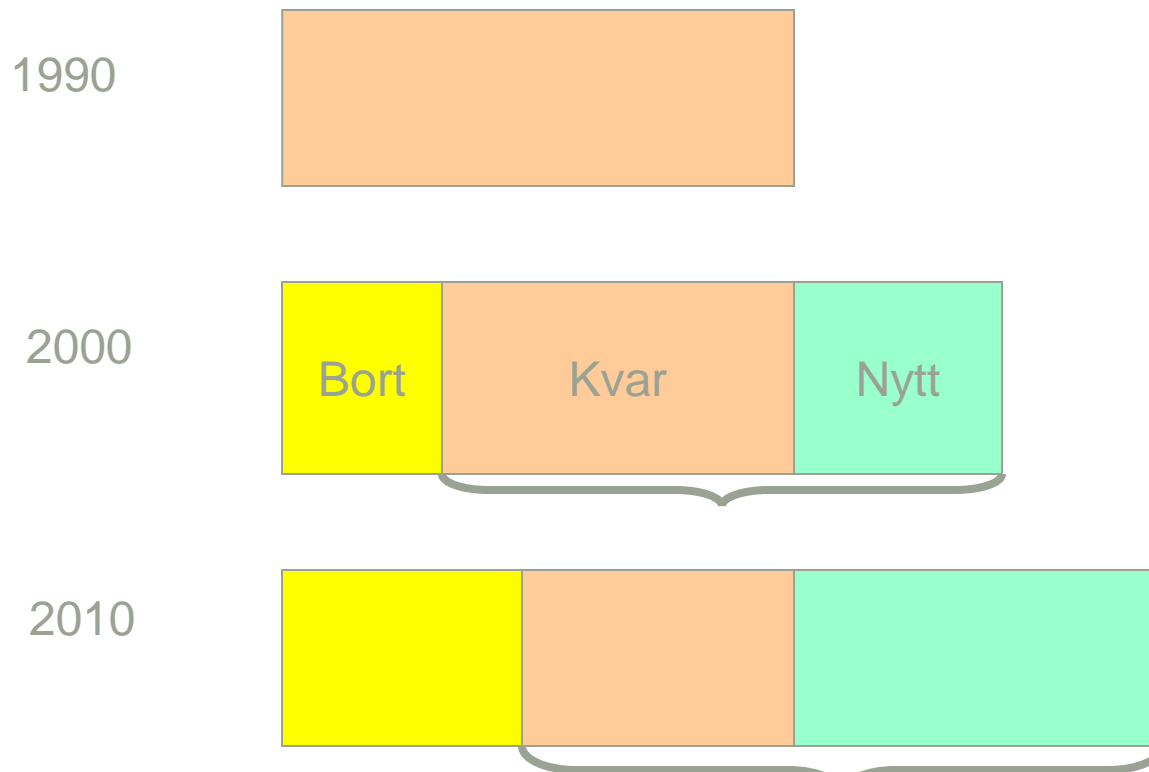
???

Arbetsglädje

Initiativ

mega

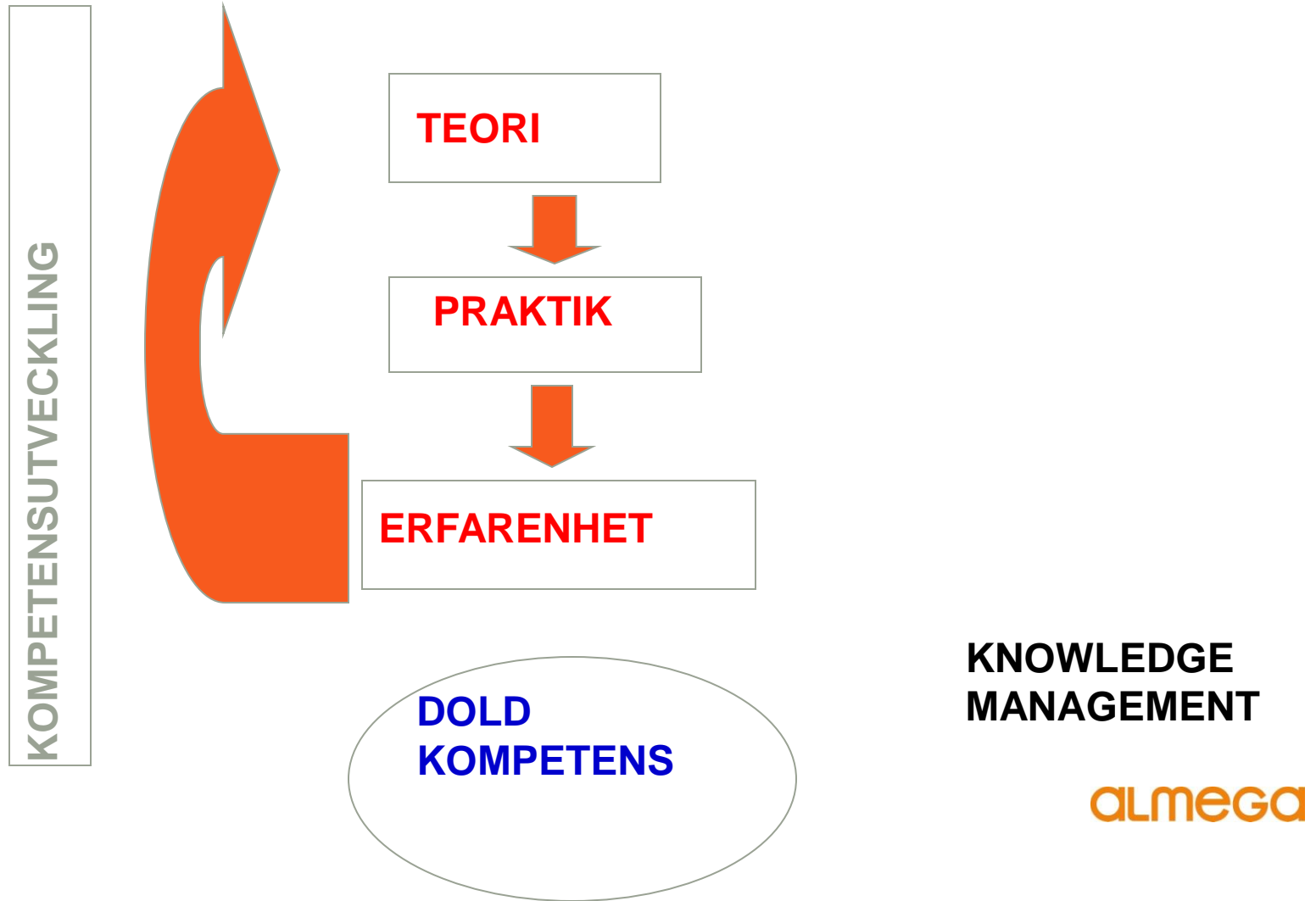
Vad sker med jobbet



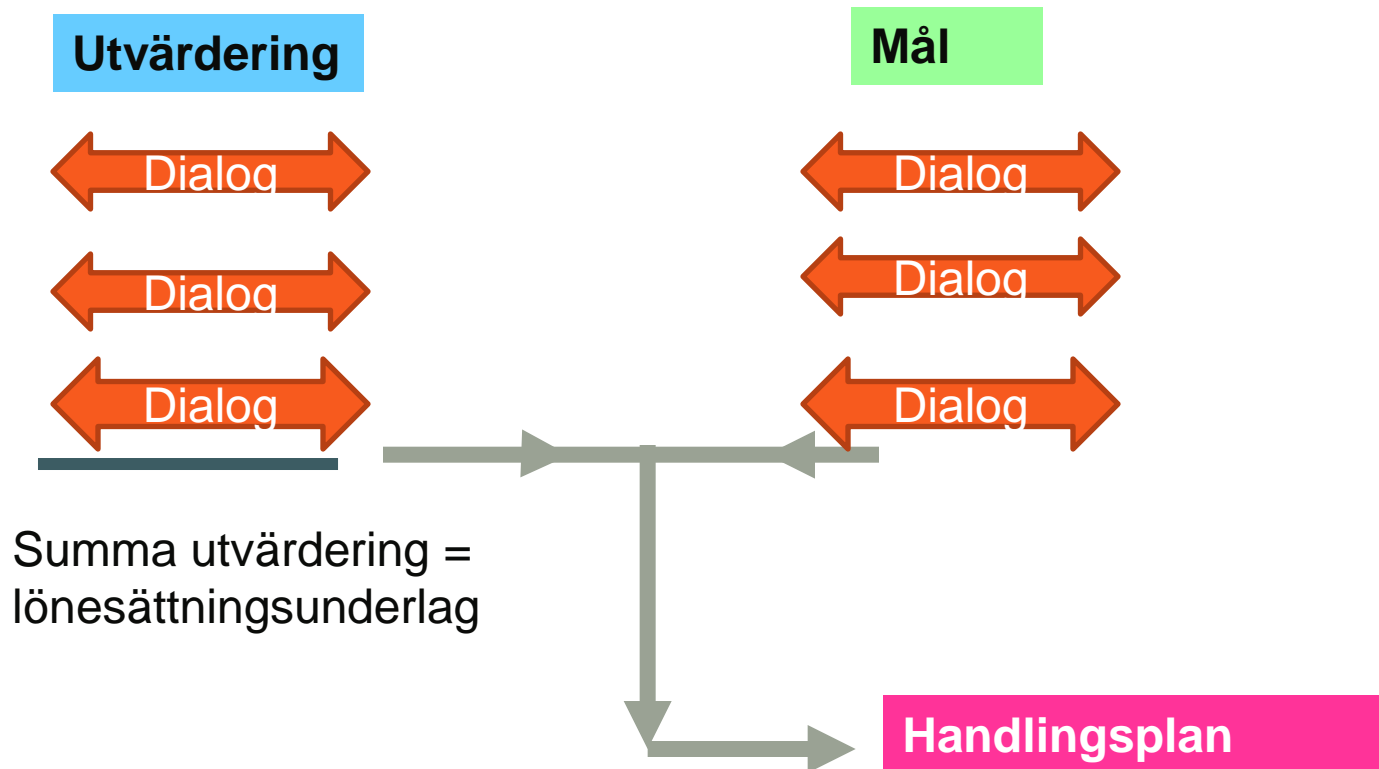
Den anställdes ansvar att det sker

Företagets ansvar att möjlighet ges

KOMPETENSUTVECKLING



Vad är Utvecklingssamtalet?



Samtalsguiden

Medarbetarsamtal

*Utvärderingssamtal

*Målsamtal

Avstämningssamtal

Medarbetarsamtal

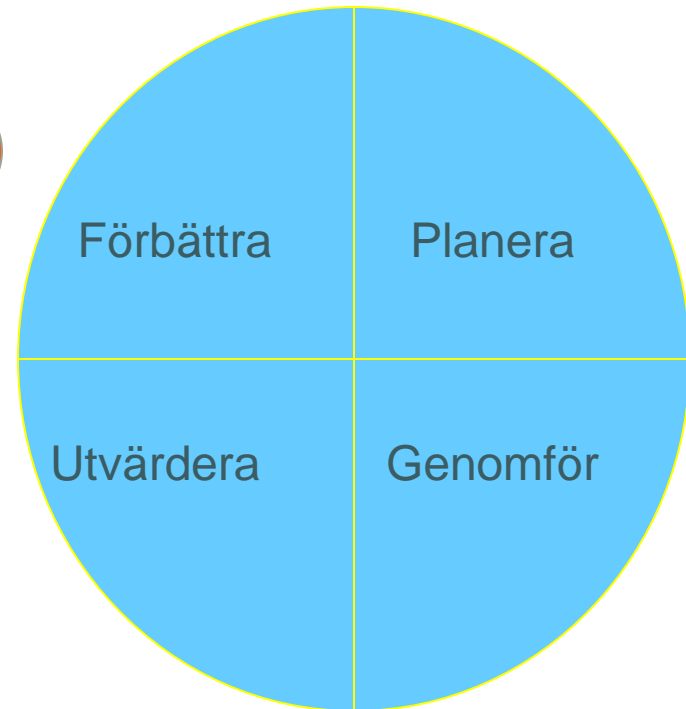
*Utvärderingssamtal

*Målsamtal

Lönesamtal eller
Lönebeskedssamtal



T Q M



PYGMALIONEFFEKTEN

My Fair Lady
Raseborgs sommarteater 28.6-28.7 2001
www.kulturfonden.fi/raseborg

Av Alan Jay Lerner
och Frdrick Loewe
REGI: SVEK Sjö

28.6 kl. 19.00
30.6 kl. 17.00
1.7 kl. 17.00
4.7 kl. 19.00
5.7 kl. 19.00
7.7 kl. 17.00
8.7 kl. 17.00
11.7 kl. 19.00
13.7 kl. 19.00
14.7 kl. 17.00
15.7 kl. 17.00
17.7 kl. 19.00
18.7 kl. 19.00
19.7 kl. 19.00
21.7 kl. 17.00
22.7 kl. 17.00
24.7 kl. 19.00
26.7 kl. 19.00
28.7 kl. 19.00
28.7 kl. 17.00

My Fair Lady



almeGa



Communicare = göra tillsammans

Kommunikation är utbyte av information mellan människor och reducerar osäkerhet genom att minska antalet alternativa möjligheter.

Kommunikation skapar ordning och reda.

Banar väg för tjänsteföretagen

**Kan jag så kommer jag inte
Kan jag inte så kommer jag**

Kan jag så, kommer jag inte
Kan jag inte så, kommer jag

KVALITETSSÄKRING

Lönepolicy

- Finns
- Framtagen i samarbete med lokalt fack
- Lönebildningsprocessen bygger på samtalsmetoden
- Affärsidé, vision knyts ihop med belöningsystemet
- Tydliga framgångsfaktorer
 - Mål på lång sikt
 - Mål på kort sikt
 - Strategier
 - Värdegrund
- Kriterier för styrning och utvärdering
- Lönesättningskriterier
- Processbeskrivning med ansvarsfördelning och tydliggörande av roller.

Samtalsutbildning för chefer genomförd

Kontinuerlig information om ekonomi, konkurrenssituation och framtidsutsikter

Lönepolicy tydliggjord för organisationen

Utvärdering av processen görs efter genomförd lönerevision

Till slut

- Använd hela lönen
- Bedöm mot uppnådda resultat
- Belöna förbättringar
- Långsiktighet!
- Uppnådd prestation är grunden för förändring av lönen