

Glasbranschföreningen • Installatörsföretagen • Maskinentreprenörerna
Måleriföretagen i Sverige • Plåt & Ventföretagen • Sveriges Ingenjörer

Lönerevision enligt Sveriges Ingenjörers löneavtal

- hur ska det gå till?

Lönerevision

- så här går det till!

I denna broschyr kan du läsa om hur lönerevision ska gå till för medlemmar i Sveriges Ingenjörer och i andra Saco-förbund, vilka är anställda på företag som är anslutna till Installatörsföretagen, Glasbranschföreningen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen i Sverige samt Plåt & Ventföretagen.

Om lön

Löner ska vara individuella och differentierade. Hur hög lönen är ska bero på medarbetarens prestation, ansvar och kompetens. Lönerna påverkas också av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar.

Lönen är ett viktigt styrmedel som kan stimulera till ökade insatser och arbetsglädje. Lön är därför en viktig fråga för både medarbetare och företag.

Utvecklingssamtal

Varje medarbetare ska ha åtminstone ett utvecklingssamtal per år och det är arbetsgivaren som ska kalla till samtalet. Avsikten med samtalet är att lönesättande chef och medarbetare tillsammans blickar framåt och tydliggör sina förväntningar på varandra och vad som är viktigt att tänka på det kommande året.

Dokumentationen från lönesamtalet kan användas som utgångspunkt för utvecklingssamtalet.

I utvecklingssamtalet läggs fokus på medarbetarens utveckling, prestation och behov av kompetensutveckling. Medarbetaren beskriver sina önskemål om utveckling i arbetet. Tillsammans diskuterar lönesättande chef

och medarbetaren vilka mål som ska ställas upp för den kommande perioden och vilken eventuell kompetensutveckling som behövs. Frågor om trivsel och arbetsmiljö, liksom medarbetarens arbetsbelastning och arbetsituation är också viktiga att ta upp.

Liksom lönesamtalet är det även viktigt att dokumentera utvecklingssamtalet.

Lönesamtal

Arbetsgivaren ska även bjuda in till ett lönesamtal varje år. Under lönesamtalet ska chefen och medarbetaren gå igenom de bedömningar som ligger till grund för den nya lönen. För att kunna göra det är det viktigt att det finns tydliga mål och lönekriterier.

Målet och utgångspunkten är att chef och medarbetare ska komma överens om en ny lön i lönesamtalet. Samtalet ska vara en dialog om medarbetarens lönenivå och löneutveckling där både chef och medarbetare ger sina synpunkter. Chefen ska lämna ett konkret förslag till ny lön och kunna motivera förslaget.

Utfallet av lönesamtalet, det vill säga den nya lönen, ska dokumenteras.



Från när gäller de nya lönerna?

Om lokala parter inte kommer överens om annat är revisionstidpunkten den 1 april.

Föräldralediga

Anställda som är föräldralediga omfattas av lönerevisionen och ska också erbjudas ett lönesamtal. Föräldralediga ska lönesättas som om de hade varit i tjänst och deras prestation ska bedömas utifrån deras arbete innan föräldraledigheten.

Låg löneutveckling

Utgångspunkten är att alla medarbetare bidrar till företagets utveckling, lönsamhet och

tillväxt. Det naturliga är därför att medarbetare får en löneökning. Om en medarbetare inte får någon eller en ytterst liten löneökning ska en skriftlig handlingsplan upprättas.

Fackets roll

Om det finns lokala fackliga företrädare för Sveriges Ingenjörer på företaget bidrar de med värdefull kunskap och är viktiga i löneprocessen. Arbetsgivaren ska i dessa fall bjuda in företrädarna till ett möte före lönerevisionen och ett möte efter att lönesamtalen genomförts. För mer information om den processen läs Löneavtal Sveriges Ingenjörer.

Vill du veta mer?

Gå in på Sveriges Ingenjörers eller respektive arbetsgivarorganisations hemsida för att ladda ned kollektivavtalet i sin helhet.

Checklista inför utvecklingssamtalet

Här är några punkter som chef och medarbetare kan utgå från vid förberedelserna. Självklart lägger ni till och drar ifrån utifrån hur det passar er.

Tillbakablick

- Vad har gått bra? Vad har gått mindre bra?
- Vad har du lärt dig?

Framtiden

- Mål? Egna planer?
- Ömsesidiga förväntningar?
- Krav? Svårigheter? Utmaningar?
- Behov av kompetensutveckling på kort och lång sikt.

Allmän trivsel

- Stämning i arbetsgruppen? Samarbete?
- Vad behöver förbättras?
- Din återkoppling till chefen
- Vad fungerar bra i samarbetet? Vad fungerar mindre bra?
- Hur kan var och en bidra?

Arbetsmiljö

- Bra/dåligt? Stress? Delaktighet?
- Vad kan förbättras? Hur?

Uppföljning

- Samtalet bör avslutas med att ni gör en individuell utvecklingsplan för medarbetaren och en överenskommelse om hur ni ska följa upp planen.
- Glöm inte att följa upp och genomföra vad ni har kommit överens om. Avsätt tid och planera in kompetensutveckling.

Kontakt

Installatörsföretagen

08-762 76 00

www.installatorsforetagen.se

Plåt & Ventföretagen

08-762 75 85

www.pvforetagen.se

Måleriföretagen i Sverige

010-484 95 00

www.maleriforetagen.se

Maskinentreprenörerna

08-762 70 65

www.me.se

Glasbranschföreningen

08-453 90 70

www.gbf.se

Sveriges Ingenjörer

08-613 80 00

www.sverigesingenjorer.se