

LOKAL LÖNEBILDNING



SYFTE

Trä- och Möbelföretagen, TMF, och GS, facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, hoppas här kunna hjälpa de lokala parterna att skapa en bra process kring lönesättningen samt formulera bra lokala löneavtal. Vi är övertygade om att en aktiv lönesättning med en väl definierad process kan såväl motivera medarbetare till goda prestationer och ökad trivsel, som att bidra till en bättre lönsamhet i företaget. Det är mot bakgrund av detta som vi gemensamt har tagit fram denna broschyr.



*Trivsel
Erfarenhet
Motivation
Kompetens
Miljö*

LÖN SOM VERKTYG OCH MOTIVATOR

Lönsamhet och framgång handlar inte alltid om att sälja och producera mer, utan det kan också vara att jobba smartare och med rätt saker. Genom att involvera och använda den samlade kompetensen hos alla anställda skapar man inte bara en bättre förståelse, utan också ett engagemang och en ökad kunskap som är bra både för de anställda och företaget.

Det är därför viktigt att det finns en samverkan lokalt när man arbetar fram sin lönomodell. Företag som arbetar aktivt med kompetensutveckling, är ofta mer framgångsrika i samband med förändringar och mindre sårbara vid frånvaro.

Erfarenheten visar att företag som jobbar aktivt med löner i lokalt framarbetade lönesystem/modeller har en bättre lönsamhet. Erfarenheten visar även att dialogen med chefen samt möjligheten att påverka och förstå sin egen lön, har en positiv effekt på såväl trivsel som arbetsmiljö.

Medarbetare som kan påverka sin lön och sin arbetssituation upplever ofta en ökad motivation och en högre arbetstillfredsställelse. Möjligheten att påverka är också avgörande för att medarbetarna ska känna att de har "rätt" lön, och att man förstår varför man har fått en viss lön eller löneökning.

GRUNDEN FÖR DEN LOKALA LÖNEMODELLEN

Det är på lokal nivå som kunskapen finns om vad som är viktigt för det enskilda företaget och de anställda.

Lönerna ska bestämmas i företaget med utgångspunkt i företagets och medarbetarnas förutsättningar. Riksvalet och dess löneprinciper utgör grunden och ramverket för en bra diskussion om hur ni på företaget ska jobba med lön.

Det är faktorer som verksamhetens utveckling, konkurrensförmåga och kompetens-försörjning som bör styra löne-

bildningen på företaget. Lönesättningen ska vara en process som kopplar ihop företagets mål med medarbetarnas mål och resultat.

Lönesättningen ska stimulera medarbetarnas företagsamhet, utveckling och resultat. För att uppnå just detta så är det viktigt att de valda kriterierna och målen är väl definierade och förankrade. En otydlighet i detta avseende kan leda till att ni inte uppnår önskad effekt, att lönen inte blir det verktyg och den drivkraft som var avsikten.



VÄGEN TILL ETT BRA LOKALT LÖNEAVTAL

De grundläggande förutsättningar bör tagas fram av företaget och den fackliga organisationen. Det är väldigt viktigt att ledningen känner ett ägarskap för denna process då det är företaget som har det yttersta ansvaret.

Vidare ska man ta fram framgångsfaktorer som är viktiga för företagets resultat och som ska ha en koppling både till företagets kortsiktiga och långsiktiga mål.

För att bli framgångsrik i detta förändringsarbete är det viktigt att den fackliga klubben eller medarbetarna blir involverade i processen att arbeta fram ett nytt löneavtal. Eftersom det är många faktorer som påverkar utformningen av ett system är det viktigt att de som berörs och ska arbeta med systemet är med och påverkar. Genom att arbeta på detta sätt så skapar man även en förståelse och delaktighet som är av stor vikt för det framtida arbetet. Sedan bör man gemensamt med den lokala klubben diskutera vilka egenskaper

och beteende som är viktiga för att framgångsfaktorerna ska bli verklighet. I denna process är det viktigt att ha högt till tak och att låta alla komma till tals. Vi rekommenderar att man inte ha för många kriterier, då det lätt kan bli otydligt och/eller svårt att mäta.

Det är även av stor vikt att den fackliga klubben erbjuds god tid för att sätta sig in i frågeställningarna runt lönesystem och arbetsorganisation, samt att medarbetarna både känner och tar sitt ansvar i denna process. För att lyckas och bli framgångsrika med lönebildningen på företaget krävs att alla inblandade tar sitt ansvar i processen och är konstruktiva i den löpande utvecklingen av lönesättningen/löneavtalet.

TMF och GS vill poängtera vikten av att alla som är inblandade i framtagandet av ett lokalt löneavtal är engagerade och strävar efter hitta en bra modell och process. Bäst resultat uppnås om man är enig om dess utformning och tillämpning.



Att skapa ett väl fungerande löneavtal är inte en engångsinsats, utan det krävs ett kontinuerligt revisionsarbete där man ser över modellen/processen och dess kriterier:

- ▶ Hur fungerar processen? (utvecklingssamtal/lönesamtal, målformuleringar etc.)
- ▶ Har vi rätt bedömningskriterier?
- ▶ Behöver vi förändra något?

VAD BÖR INGÅ I ETT LÖNEAVTAL?

Nedan har vi punktat upp några saker som bör diskuteras och dokumenteras i det lokala löneavtalet för att undvika problem med tillämpningen, revideringen eller vid eventuell uppsägning av avtalet.

- ▶ Avtalets omfattning; vilka berörs?
- ▶ Giltighetsperiod.
- ▶ Tidpunkter för utvärdering.
- ▶ Löneprocessens utformning; vem ansvarar för vad, vad bedöms och på vilka grunder?
- ▶ Uppsägningstid för avtalet.
- ▶ Vad gäller efter avtalets utgång?
- ▶ Vad gäller om man inte kan enas om en inplacering?
- ▶ Hantering av nyanställda.
- ▶ Vad händer med personens inplacering om det blir större förändringar inom befattningen?
- ▶ Vad gäller när en individ byter befattning?

FRÅGOR ATT REFLEKTERA KRING

- ▶ Vad vill vi uppnå med vårt arbete?
- ▶ Vad är viktigt för oss?
- ▶ Vilka ska delta i arbetet?
- ▶ Hur engagerar vi medarbetarna?
- ▶ Vilka resurser kommer att krävas?
- ▶ Hur arbetar vi med dialogen mellan chef och medarbetare?
- ▶ Var kan vi söka stöd i arbetet med att ta fram en lönemodell?
- ▶ Vad kan vi lära oss av hur det fungerar i dag?



Besöksadress: Olof Palmes Gata 31, 5 tr
Postadress: Box 1152 111 81 Stockholm
Telefon: 010-470 83 00 | kontakt@gsfacket.se
www.gsfacket.se



Besöksadress: Storgatan 19
Postadress: Box 55525, 102 04 Stockholm
Telefon: 08-762 72 50 | info@tmf.se
www.tmf.se