

# LÖNEPROCESSEN

– SÅ FUNGERAR DEN I  
KOMMUN OCH REGION



AKAVIA

Akavia har inom AkademikerAlliansen, organisationen för förhandlingsamverkan mellan flera Sacoförbund inom kommunal sektor, löneavtal på central nivå med Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Avtalet kallas HÖK T och omfattar kommuner och landsting, regioner samt kommunförbund. Ett likalydande avtal finns med arbetsgivarorganisationen Sobona avseende vissa kommunägda bolag.



# LÖNEPROCESSEN INOM KOMMUNER OCH REGIONER

Lönesättningen ska enligt löneavtalet vara individuell och differentierad samt koppla ihop lönen med ditt bidrag till verksamheten. Lönebildningen är både ett verktyg för att utveckla verksamheten och för att motivera medarbetarna.

Avtalet bygger på en löneprocess som består av tre delar:

- **ÖVERLÄGGNING** mellan arbetsgivare och Akavia om hur löneöversynen ska genomföras samt eventuella prioriteringar som behöver göras grundat på kompetensförsörjningsbehov kopplat till verksamhetsmålen.
- **LÖNESAMTAL** där du och din chef diskuterar ditt bidrag till verksamhetsmålen som sedan ligger till grund för din nya lön. Lönesättningen kopplas till lokala lönekriterier och har ett naturligt samband till ditt medarbetarsamtal.

- **AVSTÄMNING** sker mellan arbetsgivare och Akavia där parterna stämmer av hur löneprocessen har genomförts och vilka eventuella förbättringar som behöver göras inför nästa löneöversyn.

Akavia tror på ett samspel mellan verksamhetens bästa och att synliggöra medarbetarnas betydelse för verksamhetens utveckling. Genom att lyfta fram din betydelse för verksamhetens mål, resultat och utveckling läggs grunden för ditt eget inflytande över löneutveckling, din möjlighet till individuell anpassning av anställningsvillkor, din kompetensutveckling och din långsiktiga karriärutveckling.



## AKAVIA ARBETAR FÖR ATT UTVECKLA LÖNEPROCESSEN

Akavia arbetar för att förbättra tillämpningen av löneavtalet. Löneprocessen ska användas som ett verktyg för att utveckla verksamheten. Akavia vill utveckla den lokala löneprocessen enligt följande:

- Löneprocessen måste på ett bättre sätt integreras med verksamheten och budget. Till exempel bör analyser av kompetensbehov och löneutveckling efter medarbetarsamtal bli ett naturligt underlag i budgetarbetet.
- Grunderna för bedömning av lön ska vara kopplade till arbetsprestationen.
- Lönesamtal ska genomföras i flera steg för att bättre lyfta fram individens bidrag till verksamheten.

Akavia arbetar även för att du genom kollektivavtal får möjlighet till enskilda överenskommelser om individuellt anpassade anställningsvillkor utifrån dina behov och livsvillkor. Det kan till exempel handla om ändrat antal semesterdagar eller ökad avsättning till pension utifrån dina behov och livsvillkor.

## DITT LÖNESAMTAL

Ditt lönesamtal ska kopplas till det årliga medarbetarsamtalet och till den löpande dialogen i vardagen mellan dig och din chef om ditt arbete, utveckling, resultat och prestation. Det innebär att dialogen om din lön och löneutveckling är ständigt pågående.

Genom lönesamtalen kommer ditt resultat och din prestation tydligare i fokus. Du och din chef får möjlighet att föra en saklig dialog präglad av ömsesidig öppenhet och respekt. Givetvis har ni båda ett ansvar att förbereda er så att samtalet upplevs som meningsfullt.

Akavia rekommenderar att lönesamtalen genomförs vid minst två olika tillfällen:

- Vid det första tillfället för ni en dialog kring ditt ansvar, dina arbetsuppgifter, din prestation och ditt resultat i förhållande till uppställda mål.
- Vid det andra tillfället presenterar din chef sitt förslag till ny lön och lönediskussionen avslutas.

Om ditt lönesamtal genomförs endast vid ett tillfälle är det viktigt att du och din chef har gott om tid avsatt för samtalet.

## FÖLJANDE BÖR DU OCH DIN CHEF PRATA OM UNDER DITT LÖNESÄTTANDE SAMTAL

### ÅRET SOM GÅTT

- Dina uppställda mål
- Ditt resultat
- Dina arbetsuppgifter
- Ditt ansvar
- Din kompetensutveckling
- Ditt bidrag till andra kollegors resultat och till verksamheten i stort

### FRAMTIDEN

- Nya arbetsuppgifter?
- Ta bort arbetsuppgifter?
- Utökad ansvar?
- Din fortsatta kompetensutveckling?

//

Tänk på att både titta framåt och bakåt.

## FÖRBERED DIG VÄL

### KARTLÄGG DIN ARBETSINSATS

- Vilka resultat har du uppnått under året som gått?
- Koppla tillbaka till ditt utvecklingssamtal och den löpande dialogen med din chef.
- Har du fått mer kvalificerade arbetsuppgifter?
- Har du fått ett utökad ansvar?
- Har du bidragit till verksamhetens utveckling?
- Har du kompetensutvecklat dig till nytta för verksamheten?
- Har du hjälpt dina kollegor till bättre resultat?

### DIN FRAMTIDA ROLL

- Hur skulle du vilja utveckla ditt arbetsinnehåll?
- Har du behov av ytterligare kompetensutveckling som kan komma verksamheten till nytta?
- Går det att rationalisera bort arbetsuppgifter?
- Finns det utrymme för dig att få utökad ansvar?

### MARKNADSLÄGE OCH LÖNESTRUKTUR

- Vad tjänar andra på arbetsmarknaden med motsvarande arbete, ansvar och kompetens? Hur ser din egen arbetsgivares lönestruktur ut? Väcker det några frågor som du vill ta upp i ditt lönesättande samtal?
- Utnyttja dina kontakter och ta hjälp av Akavias medlemsrådgivning.
- Genom Saco Lönesök får du fram värdefull lönestatistik.

//

Kom ihåg att du kan få råd och stöd av dina lokala Akavia-företrädare.



Akavia arbetar aktivt för att bilda Akaviaföreningar och för att få fler fackligt förtroendevalda inom kommunal sektor.

Saknas det lokala företrädare på din arbetsplats kanske du vill engagera dig fackligt?

Kontakta då Akavias medlemsrådgivning på telefon [010-303 75 00](tel:010-3037500) eller mejla [radgivning@akavia.se](mailto:radgivning@akavia.se)

Akavia är förbundet för dig som valt den akademiska vägen. Förbundet bildades av Jusek och Civilekonomerna 2020 och samlar idag 130 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Förbundet är partipolitiskt obundet och det näst största förbundet inom Saco. Akavia vill att varje medlem ska få full utväxling på sin akademiska utbildning genom hela arbetslivet.

Nybrogatan 30  
Box 5167  
102 44 Stockholm  
010-303 75 00  
info@akavia.se  
akavia.se

