

Akademikerförbundens löneavtal och löneprocess

I kollektivavtalet finns det två olika löneavtal; Akademikerförbundens och Unionens.

Akademikerförbundens löneavtal är ett processavtal d.v.s. det är inte ett avtal med lönepott. Avtalet ska tillämpas på Akademikerförbundens medlemmar på företaget.

Vårt avtal har inga lägstalöner eller garanterade lönehöjningar beslutade på central nivå. Vi har istället förhandlat fram att lönen ska sättas lokalt ute på företagen och att våra medlemmarnas löner ska vara individuella och differentierade.

Ansvar och roller i löneprocessen

Arbetsgivarens övergripande ansvar

- Informera och utbilda cheferna i företagets lönepolicy och kriterierna för lönesättning enligt löneavtalet samt ge lönesättande chefer mandat att sätta lön
- Informera medarbetarna om lönerrevisionen och företagets lönepolicy
- Samverka med Akademikerförbundet enligt löneavtalet

Chef som genomför lönesamtal

- Har ett stort ansvar i lönesättningsprocessen och behöver därför relevant kunskap och kompetens för att kunna genomföra en bra fungerande lönedialog. Det är också viktigt att din lönesättande chef har en möjlighet att påverka/besluta om din individuella lönesättning.
- Kalla till och genomföra lönesamtal samt återkoppla med slutgiltigt utfall

Ditt ansvar som medarbetare

- Ta del av företagets lönepolicy och kriterier för lönesättning
- Förbereda dig inför lönesamtalet, se nedan under "Lönesamtalet – fokus på din kompetens och dina arbetsprestationer"

Randstad Akademikerförbund, akademikerklubben@randstad.se

- Deras uppdrag är att förbereda och följa upp den årliga lönerrevisionen. Fokus är då att säkra kvaliteten i löneprocessen och bana vägen för bra lönesamtal.
- De stämmer också av att den kollektiva löneökningen minst uppnår avtalets fastlagda procentsatser
- Kan förhandla för medlemmar som inte är nöjda med utfallet i den slutliga lönerrevisionen

Lönesamtalet – fokus på din kompetens och dina arbetsprestationer

Du ska få information om på vilka grunder din lön sätts och hur du själv kan påverka din löneutveckling. Lönen ska sättas i lönesamtal med din närmaste chef. Det ska finnas en tydlig koppling till ditt utvecklingssamtal och den löpande dialogen kring dina arbetsuppgifter mellan dig och din chef. Det innebär att frågan om din lön och löneutveckling är ständigt pågående. Bäst resultat blir det om utvecklings- och lönesättande samtal hålls vid olika tidpunkter under året.

Lönesamtalet bör normalt delas upp på två olika tillfällen

1. Vid det första tillfället för ni en dialog kring ditt ansvar, dina arbetsuppgifter, din prestation och ditt resultat i förhållande till uppställda mål. Du kan här framföra dina önskemål om din nya lön, i % eller kronor.
2. Vid det andra tillfället presenterar din chef sitt förslag till ny lön och lönediskussionen slutförs.

Förberedelse

- Gå igenom din arbetsituation
- Tänk igenom dina jobbmål och din personliga utveckling
- Sätt upp mål för lönesamtalet; % eller kronor
- Förbered dina löneargument kopplat till utvecklingssamtalet
- Läs på lönepolicy, löneavtal etc. Löneavtalet finns på <http://akademikerforbunden.se/avtal/>
- Titta på ditt fackförbunds hemsida, där finns det information
- Om det finns en Kontaktperson eller Akademikerförening hos er kan du ta kontakt med dem.

Under lönesamtalet

- Ta upp dina arbetsinsatser
- Ge din syn på dina mål och arbetsprestationer
- Använd sakliga argument och lyft fram vad du bidragit med till verksamheten och hur du har nått din målpåfyllelse
- Lyssna på arbetsgivarens synpunkter och be arbetsgivaren utveckla det som du inte förstår eller inte känner igen
- Blanda aldrig in din privat ekonomi
- Vid behov ajournera, ta en paus i diskussionen
- Stäm av tid för uppföljningssamtal

Uppföljningssamtal, återkoppling – din nya lön

- Du ska få en återkoppling med besked och en motivering till den nya lönen
- Se till att få resultatet skriftligt
- Inte överens med chefen om utfallet? Har ni en Kontaktperson eller Akademikerförening, ta kontakt med dem snarast.

Övrigt

- Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av löneöversynen och ska ha lönesamtal
- Tjänstemän med lång erfarenhet får inte ha sämre löneutveckling än mindre erfarna
- Medlemmar med dåligt utfall ska få en utvecklingsplan med t.ex. kompetenshöjande åtgärder
- Vid befordran ska en ny lön diskuteras och höjning ska ligga utanför den normala lönesättningsprocessen och dess löneutrymme