

Presentation av lönesamtalsmodellen

Tjänstemannens lön påverkas av

- Arbetsuppgifterna och förändringar i dem (arbetets svårighetsgrad)
- Erfarenheten av arbetsuppgifterna
- Kompetensen (kunskap samt underhåll och utveckling av yrkeskompetensen)



- Arbetsprestationerna (arbetets kvalitet och målinriktning)
- Utveckling av det egna arbetet och arbetssättet
- Samarbetsförmåga och interaktion



Syftet med lönesamtalet är att

- Beskriva tjänstemannens nuvarande arbetsuppgifter och uppnådda resultat i ett samtal mellan chefen och tjänstemannen
- Diskutera om tjänstemannens kompetens och prestationer i sina arbetsuppgifter




- Diskutera om lönen med beaktande av tjänstemannens nuvarande och eventuella framtida arbetsuppgifter och ansvarsområden
- Sträva efter att enas om löneförhöjning



Ett motiverande lönesamtal

- Förstärker kopplingen mellan prestationerna och lönen
- Ökar medvetenheten om kopplingen mellan prestationerna och lönen
- Möjliggör fastställande av tydliga prestationsmål
- Låter den anställda delta i fastställandet och bedömningen av sina mål


- 
- Ökar responsen om arbetsprestationerna
 - Stöder individens känsla av kontroll i sitt arbete (individen känner till sina mål, accepterar dem och kan uppnå dem)
 - Behandlar alla anställda enligt samma spelregler
 - Leder till en intressant möjlighet till löneutveckling

Lönesamtalet är så rättvist som möjligt då

- Alla konsekvent behandlas enligt samma spelregler
- Man strävar efter att vara opartisk och medveten om ovidkommande faktorer som kan förvränga samtalet
- Besluten grundar sig på så exakt fakta som möjligt
- Man har rätt att säga sin åsikt under samtalet



Källa: Palkkakeskustelut Suomessa

- 
- Den andra parten behandlas vänligt och respektfullt
 - Man motiverar sina åsikter
 - Man har rätt att överklaga ett beslut som känns fel
 - Både chefen och den anställda ansvarar för att lönesamtalet lyckas väl

Framgångsrika lönesamtal

