



## Så sätts din lön

Här kan du läsa om hur lönebildningen går till inom stadens förvaltningar och hur det går till när din lön sätts.

### **Göteborgs Stads lönepolitik**

En viktig utgångspunkt för Göteborgs Stads lönepolitik är att lönen ska vara individuell och avspegla hur medarbetaren utför sitt arbete. Goda insatser ska belönas med högre lön. Stadens lönepolitik ska också bidra till att du som medarbetare ökar din motivation och ditt intresse för arbetet och att verksamheterna utvecklas effektivt.

Tanken är att medarbetarens resultat och lön ska följas åt - ett väl utfört arbete ska ge en bra löneutveckling. Då är det viktigt med en dialog mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Lönen sätts också efter hur svårighetsgraden på ditt arbete bedöms vara, enligt ett verktyg som kallas BAS. Arbetsgivaren måste också ta hänsyn till löneläget på arbetsmarknaden; hur lätt eller svårt det är att rekrytera och behålla personal kan påverka lön och anställningsvillkor.

### **Förvaltningarnas arbete med lönebildning**

Förvaltningen kallar facken till överläggning och redovisar vilka prioriteringar man vill göra och vilken löneökning man vill åstadkomma.

Parterna kommer överens om vilket löneutrymme som ska fördelas och om vilken förhandlingsmodell som ska användas vid fördelningen. Antingen sätts de individuella lönerna vid en traditionell förhandling eller så sätts de genom dialog mellan chefen och medarbetaren.



## Utvecklings- och lönesamtal

Ett bra lönesamtal kräver ett bra utvecklingssamtal. Utvecklingssamtalet ska handla om din framtida utveckling och utgår från verksamhetens mål. Målen ska vara konkreta och kända av alla medarbetare.

Lönesamtalet är en uppföljning av utvecklingssamtalet och ska handla om din arbetsinsats, inte om dig som människa. Det är din chef som i dialog med dig och med stöd av era lönekriterier gör en bedömning av dina arbetsinsatser. Det är inte nödvändigt att ni blir eniga. Lönesamtalet ska dokumenteras.

### I lönesamtalet tas detta upp:

- arbetets krav och hur ditt arbete (befattningen) har värderats i BAS
- mål för verksamheten och de kriterier som ligger till grund för bedömningen av ditt resultat
- hur väl du uppfyller arbetets krav och kriterierna för lönesättningen
- vad som i övrigt ligger till grund för lönesättningen
- vad som ligger till grund för en positiv löneutveckling.

## Så sätts din lön

När lönesamtalen är klara tar förvaltningen fram ett förslag till nya löner för samtliga medarbetare. Jämförbara verksamheter/enheter ska ha en enhetlig lönebild utifrån förvaltningens samlade lönebild.

Vid överläggningen med facken har parterna kommit överens om vilken förhandlingsmodell som ska användas för den individuella lönesättningen. Vid en traditionell förhandling sker den genom förhandling mellan arbetsgivaren och facket. Din nya lön blir då ett resultat av detta.

Vid dialogmodellen ansvarar arbetsgivaren för lönesättningen och chefen ska meddela dig din nya lön. Förslaget till din nya lön ska du få muntligt av chefen och du ska ha möjlighet att ge dina synpunkter. Beskedet ska vara ett "kvitto" på det tidigare lönesamtalet. Hur samtalet om ny lön utvecklar sig är upp till varje chef, men kom ihåg att chefen inte behöver vara överens med dig om den nya lönen. Individuell lönesättning kräver chefer som är tydliga i såväl beskrivning av målen som i att sätta lön.

## Den nya lönen bestäms

Efter att alla medarbetare meddelats den nya lönen skickar förvaltningen en sammanställning till facket och kallar till ett möte för avstämning senast inom fjorton dagar. Då ska förvaltningen berätta på vilket sätt man förverkligat det man tidigare kommit överens om vid överläggningen. Efter mötet är de nya lönerna formellt fastställda och detta meddelas dig och dina kollegor.



## Fakta om löneavtal och lönebildning

Göteborgs Stad ingår i arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). SKL tecknar tillsammans med de centrala facken kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor (HÖK) för landets alla kommuner. Dessa avtal är grunden för lönebildningen i Göteborgs Stad.

I varje löneavtal anges vilken nivå på löneökningen som ska gälla vid löneöversynen. I vissa avtal finns ingen angiven nivå. I andra finns en nivå uttryckt som ”garanterat utfall” eller ”lägst”. Det innebär att utfallet hos arbetsgivaren ska nå lägst denna nivå när man räknar samman lönesumman för personalorganisationens samtliga medlemmar i stadens alla förvaltningar. Avtalen säger inget om hur den lägsta tänkbara löneökningnivån ser ut för varje enskild verksamhet eller arbetsplats.

Stadskansliet och de lokala fackliga organisationerna träffar lokala avtal för hela Göteborgs Stad. Den individuella fördelningen sker sedan på respektive förvaltning. Löneöversynen görs normalt 1 april varje år.

## Vill du veta mer?

Vill du veta mer om lönebildning och löneavtalen kan du vända dig till din personalfunktion. Du kan också gå in på [www.goteborg.se/personalingangen](http://www.goteborg.se/personalingangen). Under rubriken chef kan du fördjupa dig i hela lönebildningsprocessen.

