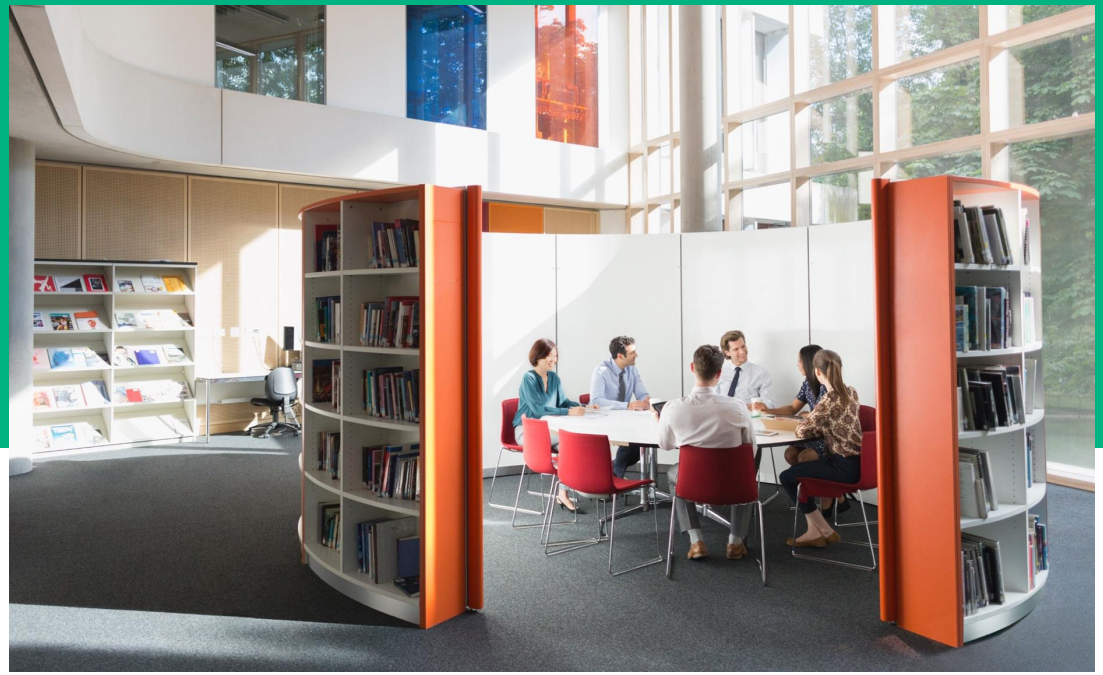
Lønn og lønnsdannelse

Grunnopplæring 2

Klikk for å skrive dato



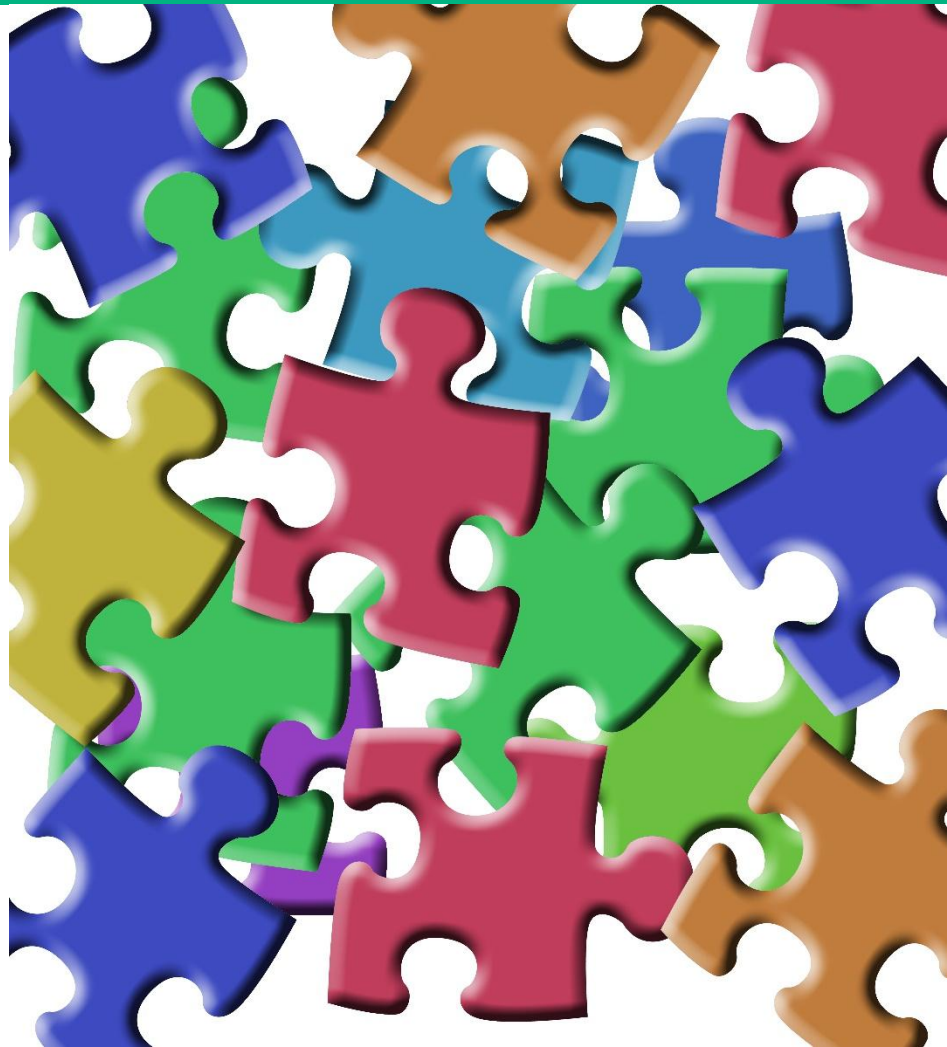
FINANS FORBUNDET

Agenda

- Sentral lønnsdannelse: Finansnæringens rolle i den norske frontfagsmodellen
- Lokale lønnsdannelsen – tillitsvalgtes rolle
  - Innflytelse - strategi for arbeidet vis a vis ledelsen
  - De ansattes muligheter

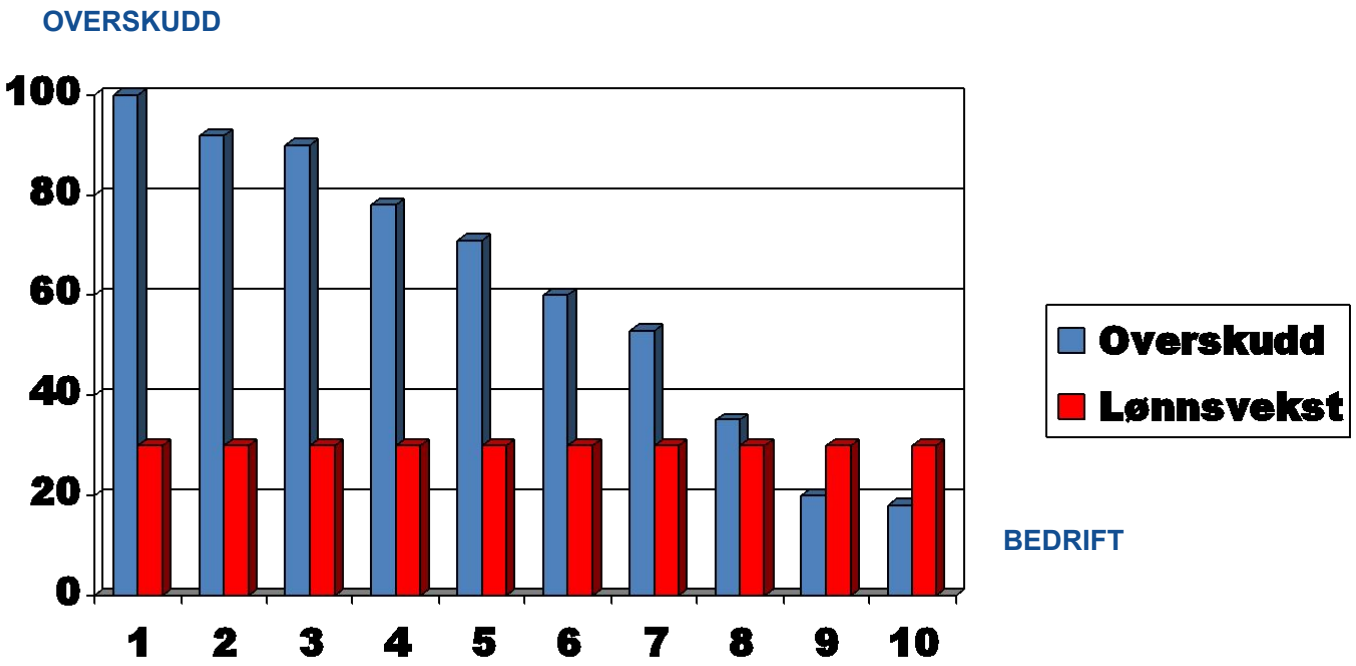
Sentral lønnsdannelse

- Frontfag
- Lønnsramme
- Overheng, glidning og det sentrale tillegget

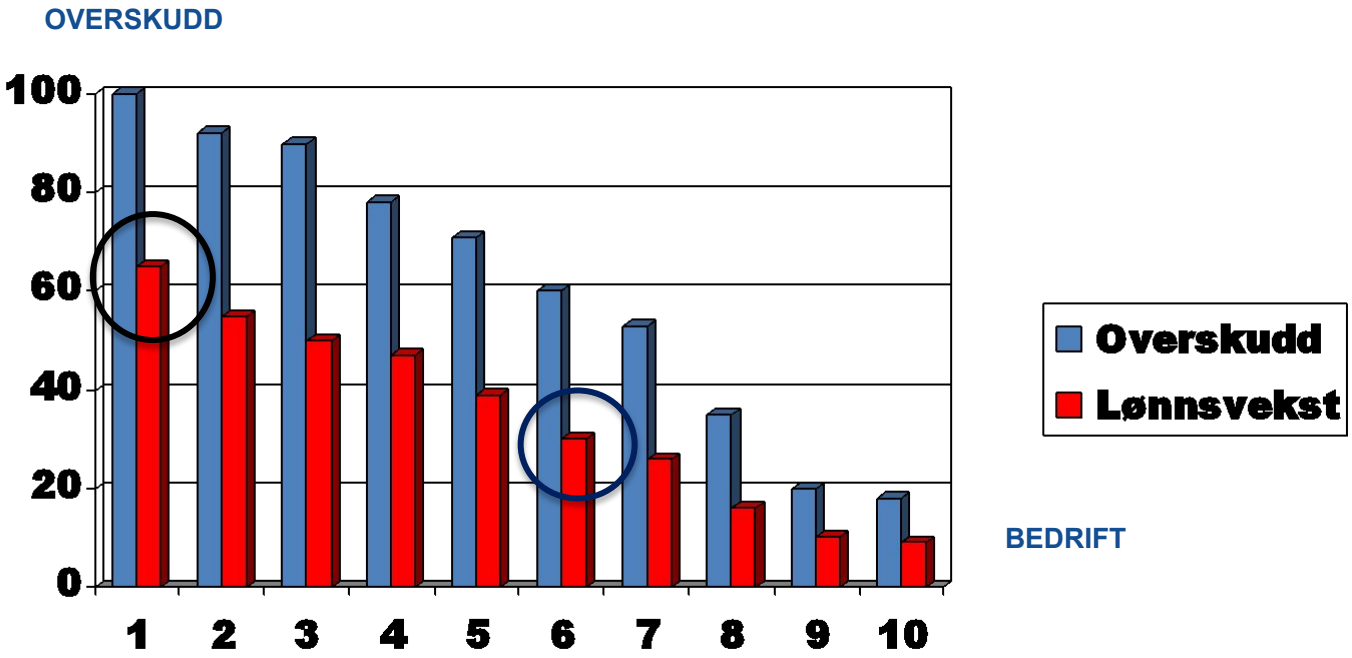


Frontfagsmodellen – en metode for fastsettelse av hvor stor lønns-veksten samfunnet ”tåler”; den såkalte ”rammen” for årets oppgjør.

Koordinert lønnsdannelse (frontfagsmodellen)



Bedriftsvis lønndannelse



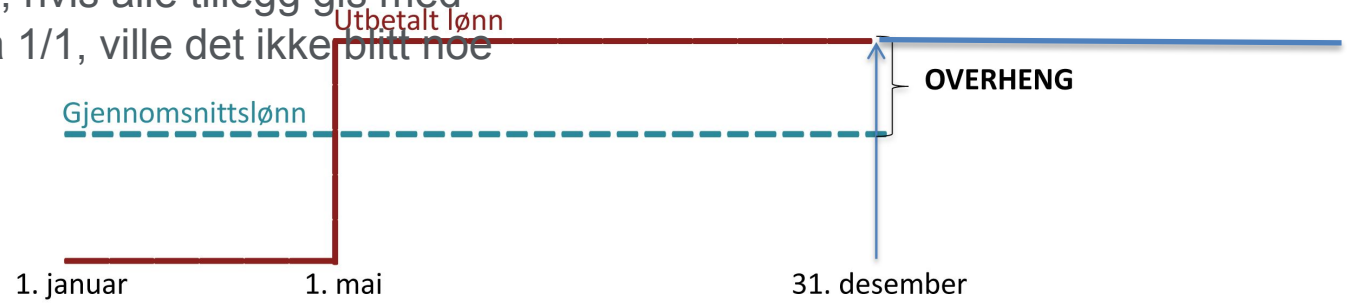
Rammen for året oppgjør

Det enkelte års lønnsvekst (rammen for oppgjøret) består av følgende:

- OVERHENG: Lønnsvekst som følge av tillegg gitt året før
- GLIDNING: Forventet lokal lønnsutvikling i den enkelte bedrift
- Det generelle tillegget som gis til alle i forhandlingene pr. 1.5

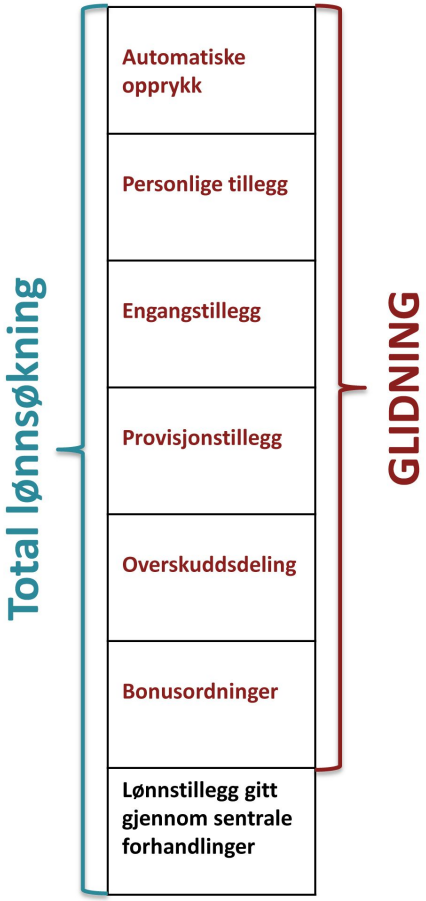
Overheng

- Beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittsnivået for året
- Forteller hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli, dersom det ikke gis lønnstillegg i det andre året
- Grunnen til at overhenget er av en viss størrelse, er at ulike typer tillegg gis utover året; hvis alle tillegg gis med virkning fra 1/1, ville det ikke blitt noe overheng



Glidning

- Lønnsglidning er forskjellen mellom den totale lønnsøkning i en bestemt periode og sentrale lønnstillegg i den samme perioden



OPPSUMMERING

Hva påvirker din lønnsutvikling?

ELEMENTENE SOM PÅVIRKER DIN LØNNSUTVIKLING

Sentrale tillegg
Sentral avtaleutvikling

Lønnssystemet i bedriften

- ✔Automatisk opprykk
- ✔Stillingsendring
- ✔Personlig tillegg
- ✔Variable tillegg

Deg selv

- ✔Kompetanse
- ✔Resultatoppnåelse

Verdsetting av andre goder

- Pensjon
- AFP
- Forsikringsordninger
- Lånebetingelser
- Fleksibel arbeidstid
- Hjemmekontor
- Velferdspermisjoner
- M.v.

Lokal lønnsdannelse

- Lokal lønnspolitikk
- Tillitsvalgtes rolle i den lokal lønnsdannelse

Lokal lønnspolitikk
– En integrert og viktig del av personalpolitikken

- Skal si noe om hvordan en ønsker å bruke lønn som virkemiddel for å nå virksomhetens mål og kriterier for lønnsvekst
- Utarbeides av partene i fellesskap
- Danner fundament for fremtidige lønnsforhandlinger og for fastsetting ved nytilsetting
- Lønnspolitikken skal avspeile bedriftens verdier, behov og de personalpolitiske retningslinjene
- “Bedriftens lønnsomhet og inntjening må, sammen med samfunnsøkonomiske hensyn, være retningsgivende for lønnsdannelsen”

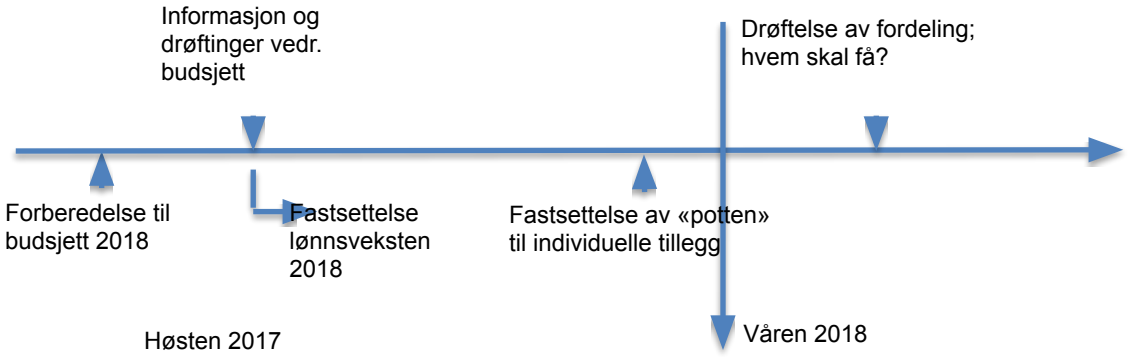
Tillitsvalgtes rolle i den lokale lønnsdannelsen

To strategier

Ledelsen og bedriften

Det enkelte medlem

Lønnsarbeid vis a vis ledelsen og bedriften: TIDSLINJEN

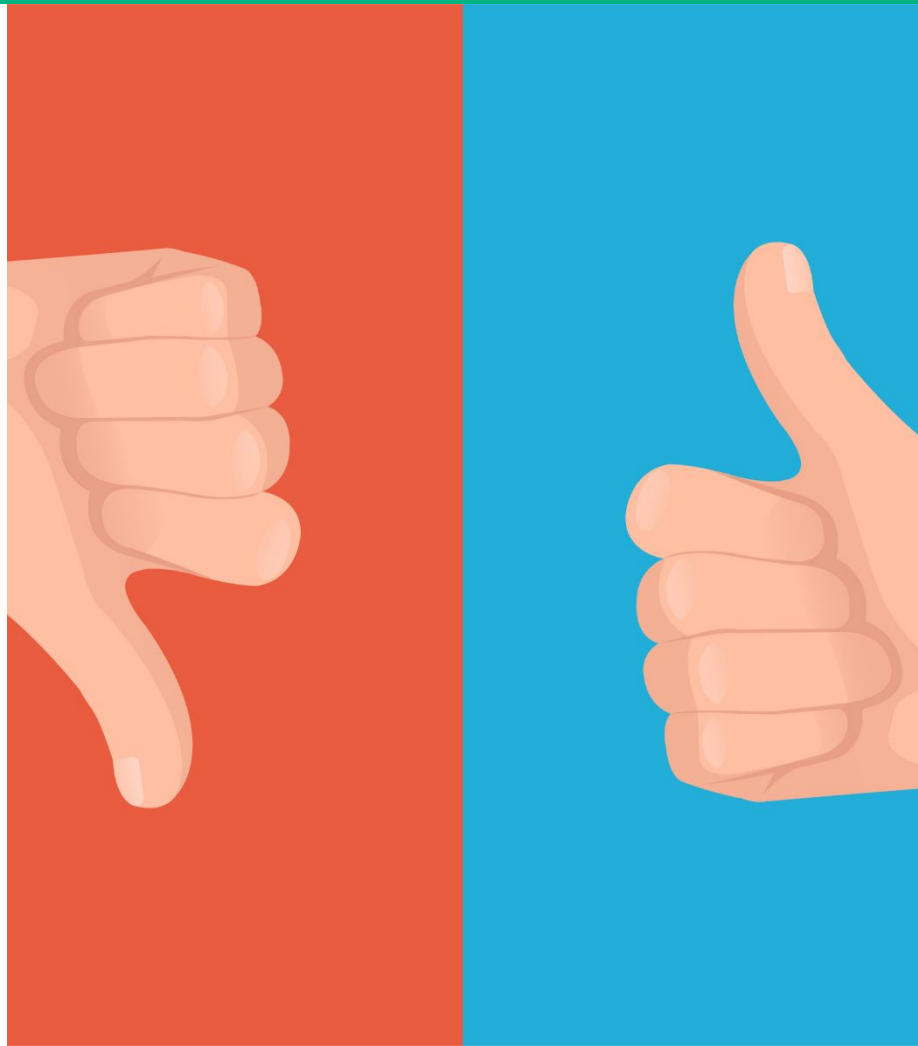


Sjekk filmen «Lønnsarbeid – Hvordan arbeide med lønn som tillitsvalgt» som du finner på tillitsvervet.no

Tillitsvalgtes påvirkning

Vurderingskriteriene

- Særskilte hensyn:
  - Likelønnsprofil
  - Lavtlønnsprofil
  - Særskilte grupper
  - Sikringsbestemmelse



Lønnsopprykk gjennom det lokale oppgjøret

- Ikke alle får lønnsopprykk gjennom det lokale oppgjøret selv om statistikk viser at de fleste får ett eller flere lønnsopprykk i løpet av en treårsperiode

Er det min tur nå?

Hvordan kan jeg som tillitsvalgt arbeide helt konkret med fordelingen av lønnsmidlene?

To strategier

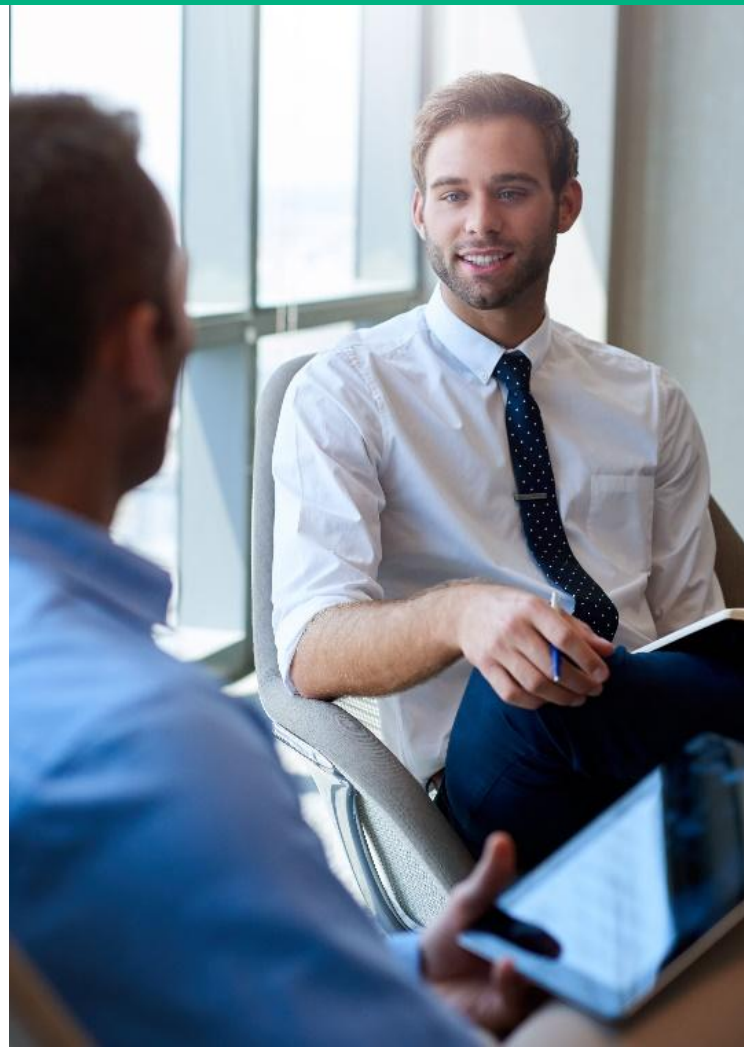
Lønnsarbeid foregår hele året

Veiledning av medlemmene

Medarbeidersamtalen som grunnlag for lønnsopprykk

I de fleste bedrifter gjennomføres medarbeidersamtaler. Her fastsettes utvikling, mål og tiltak som senere skal evalueres.

En god evaluering gir et godt utgangspunkt for samtale om lønnsutvikling



Som tillitsvalgt kan du minne medlemmer om at det er viktig å forstå lederens behov, samtidig som man synliggjør sine

Lederens behov	Medarb.behov
✓ Få jobben gjort	✓ Være kompetent
✓ Fleksibilitet	✓ Bli oppdaget
✓ Forutsigbarhet	✓ Bli respektert
✓ Aktiv holdning	✓ Utvikling

Det er greit å vite at mange ledere etterspør disse kvalitetene:

- Levere som forventet (og litt mere), med god kvalitet (og litt bedre) og til riktig tid (og litt før).
- Ha god kunderelasjon (gode tilbakemeldinger)
- Samarbeider godt med kolleger – og være godt likt.
- Ha evne og vilje til fortsatt læring

TIDSLINJEN
Fra medarbeidersamtale til lønnssamtale

Gjennomføring

Forberedelse til medarbeider-sa mtalen

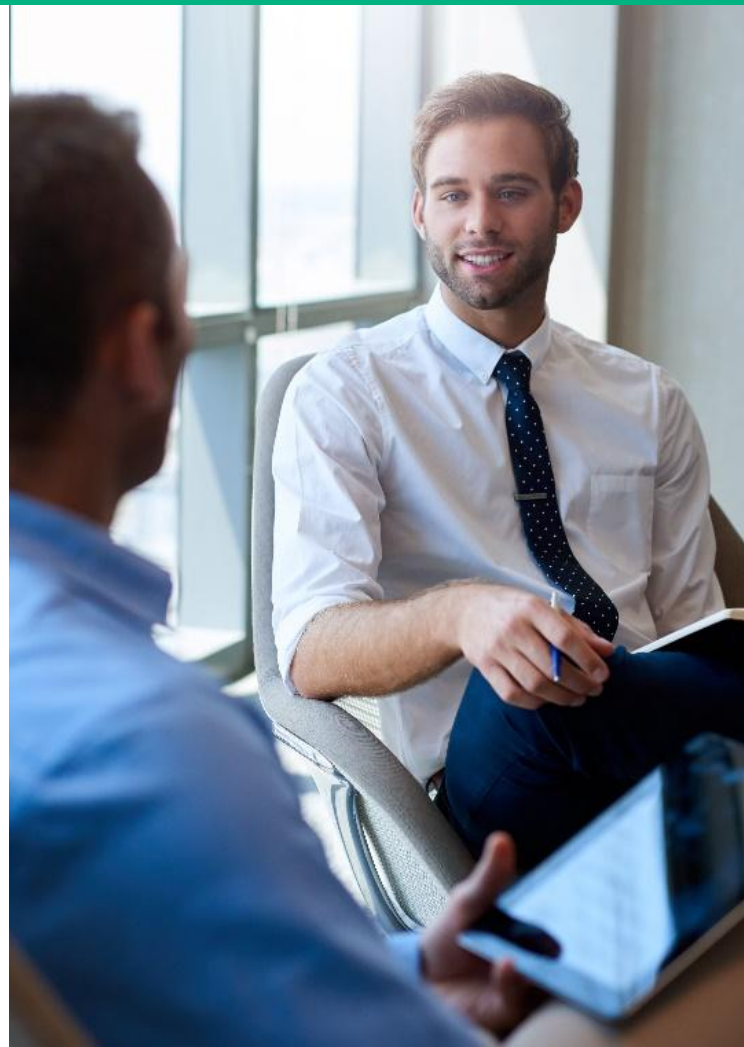
Evaluering av mål satt i medarbeider-samtalen

Gjennomføring av lønnssamtale som en oppfølging av medarbeider samtalen

En kort oppsummering

- Mange ulike former for medarbeidersamtale
- Alle har en hovedhensikt; å kartlegge hva som skal til for at du skal kunne bidra til at bedriften når sitt mål.

DERFOR SKAL DU KONSENTRERE DEG OM DET!



KONKLUSJON

Jeg forstå hva jeg skal gjøre for å henge med. Og jeg gjør det!

Det er et godt utgangspunkt for lønnsøkning.

finansforbundet