

Tips för en lyckad

LÖNEKARTLÄGGNING

-  Gör lönekartläggningen till en självklar del av er lönepolitik och lägg in aktiviteten i HR-årshjulet.
-  Förbered i god tid genom att bilda en arbetsgrupp. Arbetsgruppen ska bestå av personer som har en god kännedom om företaget, dess verksamhet och mål. De ska inte representera några gruppintressen utan ska med sin kunskap och sitt goda omdöme bidra med att placera in varje yrkesroll på rätt nivå.
-  Arbetsgruppen bör bestå av minst tre deltagare men med 5-7 deltagare får ni bättre spridning i gruppen. Arbetet med lönekartläggning ska ske i samverkan med arbetstagare eller dess företrädare. Tänk på att det ska vara en jämn könsfördelning i gruppen.
-  Det "material" ni har att tillgå är bland annat befattningsbeskrivningar, befintliga löner, faktordefinitioner, nivåbeskrivningar och er samlade kunskap om olika positioner och organisationen.
-  Även om ni kanske har olika uppfattningar i hur "mycket värd" en tjänst är så är det bra om ni har relativ samsyn i hur man ska tolka faktorbeskrivningar och nivåer.
-  Upprätta en projektplan, tid, deltagare, avstämningar och uppföljningar.
-  Värdera en faktor i taget. Alla arbeten ska värderas under en faktor innan man går vidare till nästa samt påminna om en samsyn i gruppen.
-  En framgångsrik metod är att alla deltagare värderar arbetena i en faktor var för sig. Sen får man diskutera sig fram genom att argumentera för sina ståndpunkter och lyssnar på andras för att slutligen enas i en bedömning.
-  Tänk också slutligen på att det är arbetets krav och svårigheter som värderas från olika perspektiv, inte personerna bakom tjänsten.