

Glasbranschföreningen • Installatörsföretagen • Ledarna  
Maskinentreprenörerna • Måleriföretagen i Sverige • Plåt & Ventföretagen



---

# Ledaravtalet - vässa och förbered lönedialogen

*- verktyg för lönesättande chef och  
den som är medlem i Ledarna*

---



# Inledning

Denna skrift är ett hjälpmedel för att förbättra lönedialogen mellan den lönesättande chefen och medarbetare som är medlem i Ledarna.

Skriften, som vänder sig både till chefen och medarbetaren, innehåller checklistor för utvecklingssamtalet och mallar för utvärdering och lönebedömning.

Med hjälp av dessa checklistor och mallar hoppas vi kunna ge tips och råd hur man förbereder sig inför ett utvecklingssamtal och hur chefen och medarbetaren sätter upp och följer upp realistiska mål.

Materialet är tänkt att användas tillsammans med övrigt stödmaterial kring Ledaravtalet. Följande stödmaterial finns:

- Sätta lön enligt Ledaravtalet – en vägledning för dig som är lönesättande chef
- Att sätta lön i det mindre företaget - tillämpning av Ledaravtalet vid mindre företag inom bygg- och installationsbranscherna

# Att vässa dialogen

Med det här arbetsmaterialet vill vi ge lönesättande chef och medarbetaren ett verktyg för att förbereda och dokumentera dialogen om mål/åtaganden, utveckling och lön.

För att få kvalitet i dialogen behöver ni vara förberedda. Gå därför igenom materialet var för sig innan ni träffas. De anteckningar ni gör under samtalets gång ger en dokumentation som är värdefull vid nästa samtal eller om en ny chef ska ta vid.

Namn: \_\_\_\_\_

Period: \_\_\_\_\_

Planerade datum: \_\_\_\_\_

Utvecklingssamtal/sätta mål: \_\_\_\_\_

Uppföljning 1: \_\_\_\_\_

Uppföljning 2: \_\_\_\_\_

Utvärdering: \_\_\_\_\_

Information om ny lön: \_\_\_\_\_

## **Tänk på att**

*uppfyllelse av ekonomiska mål eller produktionsmål inte räcker för att spegla alla aspekter på arbetet. I lönesättningen är det viktigt att också beakta sådant som kompetens, kvalitet och kundtillfredsställelse. Det kan till exempel handla om beteende, samarbete och ledarskap. Diskutera hur ni ska följa upp och bedöma mål som inte är direkt mätbara.*

# Förberedelser inför och genomförande av utvecklingssamtal

För att utvecklingssamtalet ska bli ett givande samtal krävs att såväl lönesättande chef som medarbetare förbereder sig. Utgå från punkterna under respektive rubrik nedan för att skapa en god grund för samtalet.

Genom att utvecklingssamtalet sedan utgår från punkterna kommer såväl förväntningar som förutsättningar att bli tydliga för båda chef och medarbetare. Under utvecklingssamtal sätts sedan mål och åtaganden upp för kommande arbetsperiod. Gå igenom och bocka av punkterna utifrån era respektive förberedelser. Notera det viktigaste.

## 1. Verksamhetens mål och behov

- Vilka mål finns i vår verksamhets-/affärsplan?
- Vilka är de viktigaste målen för enheten att uppnå?
- Framgångsfaktorer – vad ska vi kännetecknas av för att bli framgångsrika?
- Nya utmaningar, förbättringsbehov eller områden som behöver utvecklas.

---

---

---

---

## 2. Mitt uppdrag

- Vilka behov och förbättringsmöjligheter ser jag själv?
- Vad kan och vill jag bidra med?
- Hur vill jag göra det?

---

---

---

### 3. Mina förutsättningar

- Hur ser mina förutsättningar ut för att klara uppdraget?
- Mandat, befogenheter och handlingsutrymme.
- Relationer och kontaktvägar till närmaste chef och övriga i verksamheten.
- Resurser, tid, ekonomi, personal.
- Behov av kompetensutveckling/ledarutveckling.

---

---

---

---

### 4. Utvärdering och belöning

- Hur och när kommer mina resultat att utvärderas?
- Vilka kompetenser och beteenden kommer att belönas?
- Vilka lönekriterier gäller i vår verksamhet?
- Hur utvärderas min ledarförmåga, finns speciella lönekriterier för chefer?

---

---

---

---







## Kompetens

- Bedömning av kompetens i förhållande till kraven i befattningen.
- Bedömning av ledarförmåga.
- Bedömning utifrån verksamhetens lönekriterier.



Kommentar:

---

---

---

## Resultat och prestationer

- Bedömning av resultat och prestationer i förhållande till uppsatta mål.
- Bedömning av övrigt bidrag till verksamheten.



Kommentar:

---

---

---

## Ny lön

Ny lön \_\_\_\_\_ Gäller fr.o.m. \_\_\_\_\_

Ny lön presenterad och motiverad den \_\_\_\_\_

# Kontakt

## **Glasbranschföreningen**

08-453 90 70

[www.gbf.se](http://www.gbf.se)

## **Installatörsföretagen**

08-762 76 00

[www.installatorsforetagen.se](http://www.installatorsforetagen.se)

## **Ledarna**

0200-87 11 11

[www.ledarna.se](http://www.ledarna.se)

## **Maskinentreprenörerna**

08-762 70 65

[www.me.se](http://www.me.se)

## **Måleriföretagen i Sverige**

010-484 95 00

[www.maleriforetagen.se](http://www.maleriforetagen.se)

## **Plåt & Ventföretagen**

08-762 75 85

[www.pvforetagen.se](http://www.pvforetagen.se)