



## Rapportering löneöversyn 2018

För region, landsting, kommun och företag som tillhör pacta

En viktig del i lönearbetet är att utvärdera och analysera lönerrevisionen. Utvärderingen ligger till grund för förbättringsarbeten i avdelningen. Därför är ditt bidrag viktigt för att få en samlad bild av 2018 års lönerrevision.

När avstämningen är gjord, fyll i denna enkät och skicka in/maila till Vårdförbundets Kansli i Göteborg, att: Martin Håland.

Region/landsting/  
Kommun/företag:

Löneöversynen startade :  Löneöversynen klar:  Månad för Utbetalning ny lön:

Uppgiftslämnare:  Förtroendeuppdrag:

E-post:  Telefon:

\*Löneöversyn klar=datum för protokoll/avstämning

### Resultat

Procentuell löneökning\*:  
\*Löneökning för de som omfattas av Löneöversynen. Exkl. chefer  Endast chefer

Antal som ingår i lönesättningen: Exkl. chefer  Endast chefer

Lägsta lön som medlem har 2018: Exkl. chefer  Endast chefer

Högsta lön som medlem har 2018: Exkl. chefer  Endast chefer

## Lönespridning

10:e percentil\*

Exkl. chefer

Endast chefer

Median

Exkl. chefer

Endast chefer

90:e percentil\*

Exkl. chefer

Endast chefer

\*Den tionde och nittionde percentilen är det värde som delar observationsvärdena så att 10% av dem är mindre och 10% av dem är större. I ett material med 100 värden så är den 10:e och 90:e percentilen det 10:e lägsta värdet respektive det 90:e högsta värdet.

## På vilket sätt har löneöversynen skett?



Samtalsmodell



Traditionell förhandling

## Utvärdera lönerrevision 2018

Vad har varit bra, vad har varit dåligt samt vad behöver förbättras?

Vad är medlemmarnas uppfattning om lönerrevision 2018?

Har lönesättande chef fått utbildning för att kunna sätta lön?

Ja  Nej

Kompetensutvecklingsplan för medlemmar finns?

Ja  Nej

Lönekritier används ?

Ja  Nej

## För kommun:

Arbetstidsfrågan: Har arbetsgivaren arbetat med nattarbetstiden?

Ja  Nej

Tankar på hur ni ska arbeta vidare.

Hälsosam arbetstidsförläggning (schemaläggning mm.); Hur arbetar arbetsgivaren med frågan?

Karriärutveckling: Finns det någon karriär-, utvecklingsmodell i kommunen?

Specialistkompetens: Har arbetsgivaren ett bemanningsmål gällande specialistkompetens? Hur ser det ut idag? Vilka behov ser arbetsgivaren i framtiden? Hur tänker arbetsgivaren nå behoven?