

Utvärdering och lönebedömning

Dialogen avslutas med att ni diskuterar lön. Att följa upp målen/åtagandena är viktiga delar. Det finns också andra faktorer som påverkar löner. Lönebedömningen bygger på att väga samman olika faktorer till en helhetsbedömning för den aktuella perioden.

Sammanvägd bedömning för perioden fr o m _____ t o m _____

VAD – Uppdrag och ansvar

Den första delen handlar om uppdragets nuvarande krav och arbetsuppgifter, vad uppdraget innebär. I det ingår bl.a. ansvar, omfång och komplexitet. Vilka krav på kompetens ställer uppdraget? Bedömningen av uppdrag och ansvar ger vägledning till lönespannet för liknande befattningar på marknaden.

- Hur har ansvaret och innehållet i uppdraget utvecklats under perioden?
- Hur lönesätts liknande uppdrag på marknaden?
- Hur ser lönerelationerna ut internt i verksamheten?
- Hur svårt är det att rekrytera personer med den här kompetensen?
- Ställer uppdraget speciella krav på personlig förmåga?

Nuvarande lön i förhållande till uppdrag, ansvar och liknande befattningar på företaget/marknader:



Kommentar:

HUR – Prestationer och kompetens

Den andra delen handlar om hur individen uppfyller de krav uppdraget ställer. Här är det viktigt att göra en bedömning av individernas hela bidrag till verksamheten. Det kan innebära mer än det ni formulerat i mål. Några exempel kan handla om ledarskap, specialistkunskaper, initiativförmåga eller mångsidighet.

- Vilka resultat har uppnåtts under perioden?
- Vilka prestationer har individen gjort under perioden?
- Vilken kompetens bidrar individen med i verksamheten?
- Vad har individen i övrigt bidragit med i verksamheten under perioden?
- Bedömning av ledarförmåga

Bedömning av sammanvägt bidrag i verksamheten, kompetens, resultat och prestationer:



Överenskommelse om ny lön

Ny lön _____ Gäller fr o m _____

Ny lön presenterad och motiverad den _____