

Löneboxar - frågor och svar

Varför har vi infört löneboxar?

Vi har valt att införa löneboxar då vi tror att det är ett bra verktyg för oss att skapa tydlighet och struktur i lönesättningen där rätt lön sätts utifrån sakliga grunder så som tjänst och roll, kompetens, erfarenhet och prestation.

Bakgrunden till att vi började fundera på löneboxar var en lång period av samverkan med våra lokala fackklubbar, där vi kom fram till att vi behövde kunna ha en högre grad av transparens i lönesättningen. Studier visar också att den viktigaste faktorn för att medarbetare ska känna sig nöjda med sin lön är att de förstår grunderna för hur lönen sätts.

Löneboxarna skapar transparens om löneläget för en tjänst och ger stöd för dialog vid lönesättningen i samband med rekrytering, byte av tjänst och lönerevision. Boxen tar hänsyn till både arbetsvärdering, internt löneläge och marknadslöneläge. Var medarbetaren ligger i boxen beror på krav i rollen samt medarbetarens kompetens, erfarenhet och prestation. Löneboxarna ger utrymme för individuell lönesättning, men inom satta ramar.

Hur har arbetsgivaren kommit fram till de fastställda löneboxarna?

Vi har utgått från vår interna lönestruktur på SRK och tagit fram faktiska lönedata; median, min- och maxlön, 10:e och 90:e percentil för varje tjänst. Vi har också hämtat in marknadslönedata (benchmark) för samtliga tjänster och i vissa fall för specifika roller. Därefter har vi gjort noggranna analyser av löneläget på SRK i förhållande till benchmark. Förslagen har sedan diskuterats inom respektive ledningsteam och löneboxarna har i vissa fall justerats utifrån den input som kom där.

Vad är rätt lön i lönebox?

Rätt lön för en enskild medarbetare beror på många faktorer, så som medarbetarens roll och arbetsuppgifter, erfarenhet och kompetens samt prestation och förmåga.

Vi har individuell lönesättning och med löneboxar strävar vi inte mot att alla ska ligga runt mitten i löneboxen. För roller som har lägre kvalifikationskrav så kan det vara rätt att ligga på en lägre lönenivå inom boxen, trots att medarbetaren fyller rollen och har haft en bra prestation över tid. Motsvarande gäller för roller med mer komplexa kvalifikationskrav, om medarbetaren har gedigen kompetens och bra prestation över tid så är en hög lön rätt.

Även marknadslöneläget kan spela in. Vissa roller eller specifika kompetenser har ett högre eller lägre löneläge på marknaden vilket kan då påverka lönen. Vi har också olika marknadslönelägen på olika orter, vilket speglar medarbetarens lön i boxen.

Vilken benchmark har ni använt?

Vi har hämtat benchmark från SCB (offentlig och privat sektor), Idea 2020 och Fremia. Fremias lönedata för 2020 består av KFOs lönestatistik och är från olika branscher och sektorer (privat och ideell) beroende på tjänst. Idea har sedan 2020 blivit en del av Fremia. Samtlig benchmark är för hela riket.

För vissa tjänster har vi hämtat benchmark på rollnivå, dvs för olika SSYK (standard för svensk yrkesklassificering). Detta gäller tjänster som på SRK är en sammansättning av det som i benchmark är olika befattningar/yrkesklasser.

För vissa tjänster är benchmark mer begränsad och olika SRK-tjänster har samma externa benchmark, tex så har Handläggare och Tematiska Rådgivare samma SSYK, liksom Projektcontroller och Business Controller har samma SSYK.

För de största tjänsterna har vi även tagit in benchmark för Stockholm (SCB Offentlig sektor) och jämfört med riket.

Varför så breda spann i boxen, när lönespridningen hos befintliga medarbetare ofta är mindre?

För de flesta tjänsterna är spannet +/- 20% runt mitt. För vissa tjänster finns en bredd av roller med olika ansvar och kompetenskrav och där är spannet något större, upp till +/-25%. För vissa tjänster är roller och arbetsuppgifter mer homogena och där är spannet något mindre, runt +/-15%.

Löneboxen ska avspegla hela det lönespann som är möjligt inom en tjänst, även om vi för många av våra tjänster ofta har höga krav vid rekrytering och sällan tar in medarbetare utan erfarenhet.

Var hittar jag löneboxen för min tjänst?

Löneboxarna för respektive tjänst finns hos HR och hos din chef. Din chef delar löneboxen för din tjänst i samband med lönesamtalet i lönerevisionen. Du kan också få tillgång till en lönebox för en annan tjänst om du är i slutskedet av en rekrytering.

Vilken information får jag om min lönebox i lönesamtalet?

Din chef visar och delar dokumentet med information om din tjänsts lönebox i prestations- och lönesamtalet. Utifrån det har du en dialog med din chef om vad som är "rätt lön" för dig utifrån Röda Korsets lönekriterier.

Jag ligger under mitt, trots att jag jobbat länge och alltid haft en bra prestation.

Varför?

Exakt varför du ligger på den lönenivå som du gör behöver du ha en dialog med din chef om.

Vi har individuell lönesättning. Det finns ingen exakthet i var du ska ligga i lönebox. Arbetsgivaren anser att alla löner mellan ca 40-60% in i box är att betrakta som mitt i box. Även löner därunder kan vara rätt då lönen beror på så många olika faktorer.

Röda Korsets lönekriterier styr den individuella lönesättningen och alla faktorer så som komplexitet och ansvar i roll och arbetsuppgifter, medarbetarens kompetens, marknadslöneläget för en specifik roll eller kompetensen, medarbetarens erfarenhet samt prestation och förmåga påverkar löneläget.