

ingenjören GUIDEN



”Byt jobb!”

Bertil Nordqvist på ABB tror på en gammal beprövad metod för lönehöjning.

FOTO: ANNA SIMONSSON

TEMA: LÖN

Tydligheten spelar roll

Alla vill ha en bra lön men vad är det? Förmodligen en som baseras på vad du har gjort och där du får veta av chefen hur det har gått. Bra kommunikation är a och o. **Sidan 88**

Är märket på väg bort?

Märket är svensk lönebildnings ryggrad. Vem sätter det om allt fler får sifferlösa avtal? **Sidan 89**

Olönsamma värderingar?

Kul arbetsuppgifter, pendlingsavståndet och arbetsklimatet kommer högre upp när ingenjörerna rankar vad som är viktigast för att jobbet ska vara attraktivt. Lön kommer längre ner. **Sidan 90**

Lönerna har förändrats

I takt med globalisering och allt fler ingenjörer på arbetsmarknaden har lönerna förändrats. Ingångslönen har gått upp och slutlönen gått ner. **Sidan 91**

Snacka om lön

Bonuslön, provision, övertidsersättning – det är mycket att hålla reda på när du ska läsa ditt avtal. Vi hjälper till. **Sidan 91**

Hur ska ingenjörer få mer betalt?

*Sifferlösa avtal sprider sig i alla branscher. Men att få igång en process där samtalen mellan medarbetare och chefer verkligen blir dialog och utveckling kräver att båda sidor är intresserade. Håkan Gül på Sony Mobile är en av dem som vet hur man kan göra. **Sidan 84***

FOTO: JENNY LEYMAN

ANVÄND DIN YTTRANDEFRIHET

TA STÄLLNING FÖR
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER.

Stöd Amnesty på **PG 90 00 72-0**.
Det leder till förändring!
www.amnesty.se





Sveriges Ingenjörer

Postadress:
Box 1419, 111 84 Stockholm

Besöksadress:
Malmskillnadsgatan 48

Kansliets växel
tel: 08-613 80 00

RÅDGIVNINGEN
tel: 08-613 80 00
E-post:
konsultera@sverigesingenjorer.se

MEMLEMSERVICE
Telefon: 08-613 80 00
E-post: medlem@sverigesingenjorer.se
Fax: 08-7967102
E-post: fornamn.efternamn@sverigesingenjorer.se
eller info@sverigesingenjorer.se
Hemsida: www.sverigesingenjorer.se

YRKESETISK RÅDGIVNING:
Telefon: 08-613 82 05
(Johan Sittenfeld) tfntid 9.00–11.00

Förbundsledare:
Richard Malmberg
Förbundssekreterare:
Anders Tihkan
Kommunikationschef:
Jenny Sjöberg
Förbundsstyrelsens ordförande:
Ulf Bengtsson
Förste vice ordförande:
Ulrika Lindstrand
Andre vice ordförande:
Måns Östring
Ledamöter: Mikael Andersson, Sofia Johannesson, Monica Normark, Adam Scheid, Avalon Falcon, Ulf Grönberg, Sverker Hanson, Lena Hellberg, Sara Magnusson, Joachim Pettersson, Carl Johan Sandelin.

Det lönar sig att investera i ingenjörer

85 procent av allmänheten anser att den tekniska utvecklingen är avgörande för Sveriges konkurrenskraft. Fyra av fem anser att ny teknik kan lösa framtida utmaningar med hälsa och sjukvård och 84 procent att ingenjörerna kan lösa framtida utmaningar med energiförsörjningen.

Det visar en undersökning som Sveriges Ingenjörer och organisationen Vetenskap och Allmänhet har gjort tillsammans.

Min uppfattning är att ingen annan yrkeskår har så stort förtroende hos allmänheten och så höga förväntningar på sig som ingenjörerna.

Långsiktiga, lönsamma investeringar är avgörande för alla verksamheter och arbetsgivare. Varje investerad lönekrona i såväl enskilda ingenjörer som gruppen av ingenjörer har betydelse för verksamhetens lönsamhet, produktivitet och förnyelse. Ingenjörernas löner är ett styrmedel och måste ses som en investering av arbetsgivaren. Att satsa på ingenjörernas löner ökar produktiviteten och lönsamheten.

Att belöna goda prestationer och erfarenhet är avgörande för en långsiktig lönsamhet. Att med lönesättningen tydligt signalera att ingenjörerna är viktiga för verksamheten är väsentligt för att fortsatt motivera

befintliga anställda liksom attrahera nya ingenjörer till verksamheten.

I våra avtal är det dialogen med din lönesättande chef som är avgörande och det är där lönen ska sättas. Du ska kunna påverka din löneutveckling genom att koppla din prestation, erfarenhet och ansvar mot uppställda individ- och verksamhetsmål. Utvecklingsamtalen ska ses som en grund och utvecklingsmöjlighet för lönesamtalet och vice versa.

Lönen påverkas av marknadslöneläget, som handlar om efterfrågan och möjligheten att ersätta just din kompetens, din erfarenhet och förväntad prestation. Att ingenjörer byter jobb, såväl inom samma bransch som att byta sektor, är bra för både samhället och verksamheter då kunskap och erfarenheter sprids och kan tas tillvara

– till nytta för produktivitet och förnyelse. För dig som ingenjör är det lönsamt att byta jobb.

Det visar vår statistik år efter år.

Vår uppfattning till alla arbetsgivare är självklar: Investera i dina ingenjörer – det lönar sig.

Till dig som medlem: förbered dig genom att jobba ingenjörsmässigt inför ditt lönesamtal. Ta reda på fakta, analysera, lägg till din kreativitet och slutledningsförmåga.

Det lönar sig.

Ingenjörer är produktiva och mycket lönsamma. Var och en för sig. Och tillsammans.



RICHARD MALMBORG
förbundsledare

FOTO: ANNA SIMONSSON

AGENDAN

27/2

STYRFART. Hur hittar du drömjobbet? Sveriges Ingenjörer bjuder in teknologer på Jönköpings Tekniska högskola till lunchföredrag. Mer info under student på sverigesingenjorer.se

1/3

BIDRAG. Sista dagen för ansökan om bidrag ur Sveriges Ingenjörers understödsfond och till Stenhagens fond. Ansökan och info på sverigesingenjorer.se.

27/3

LEDARSKAP. Hur gör du som chef för att leda medarbetare från vitt spridda kulturer? Kanske går du en kurs i interkulturell kompetens. Mer information hittar du i chefskalendariet på sverigesingenjorer.se

14/4

ENGAGERAD. Facklig grundkurs för kommunal sektor. Internat i Stockholm. Kolla hela kursutbudet på sverigesingenjorer.se.

Hur ska ingenjörer få mer betalt?

Ingenjörerna är viktiga för svensk industri. Men ändå har de fått sämre löneutfall än andra tjänstemän de senaste tio åren. Kan lösningen finnas i en ny avtalskonstruktion eller finns det andra metoder?

Inovember varje år hålls Sveriges Ingenjörers fullmäktige. Då samlas de valda ombuden för medlemmarna på Djurönäs konferensanläggning utanför Stockholm och diskuterar, tar beslut om verksamhetsinriktningar och funderar över hur det bästa facket för ingenjörer kan se ut. Mötet börjar på söndagseftermiddagen och avslutas två dygn senare. Inledningstalare är sedan 2002 förbundets ordförande Ulf Bengtsson och han börjar alltid på samma sätt: med Ulfs diagram.

Det är ett nedslående knippe grafer som visar hur Sveriges Ingenjörers löneutveckling inom industrin har varit sämre än IF Metalls men också sämre än andra tjänstemäns. Inte direkt något att skryta med för en organisation som har som mål att vara den bästa för ingenjörer

– Ja, det är hemskt tråkigt att behöva visa de där siffrorna varje år, säger Ulf Bengtsson. Men vi kan ju inte sopa det under mattan. Förhoppningsvis har vi börjat vända trenden åt ett annat håll.

Det han talar om är den stora förändring på arbetsmarknaden som sker just nu där allt fler avtalsområden får centrala avtal där lönebildningen sker helt lokalt. Antingen är avtalen helt sifferlösa (vilket ger fel intryck för någonstans finns det ändå en uppfattning om

löneutrymmet) eller så är de sifferlösa men innehåller en stupstock för den händelse att man inte lyckas komma överens lokalt. Ett annat namn på de här avtalen är processavtal. Om man ser till utfallet av dem de senaste 15 åren har de inte varit någon stor succé och misstänksamheten mot att släppa ett centralt överenskommet löneutrymme är stor på många håll. Förhoppningen är ändå att de ska göra att kurvan för medlemmarnas löneutveckling vänder brantare uppåt.

Arbetsmarknaden för ingenjörer är god och det har den varit genom de flesta kriser de senaste decennierna, i alla fall jämfört med många andra yrkeskåror i Sverige. Att satsa på en ingenjörsexamen leder

i de allra flesta fall till ett jobb. Arbetslösheten bland medlemmarna låg i augusti 2014 på runt 1,5 procent. Men synen på ingenjörer i går är inte densamma som i dag. Numer har vi många fler akademiker och fler högskoleutbildade ingenjörer än för några decennier sedan. För femtio år sedan var ingenjörerna en liten, exklusiv skara. Varje företag hade bara en eller ett fåtal och andelen som gick vidare till en karriär i näringslivets toppskikt var mycket större än i dag. Det är visserligen många ingenjörer som med tiden blir någon slags chef även i dag men många blir också konsulter, en yrkeskår som har sett priset på sitt arbete ligga i stort sett still de senaste tio åren. Det påverkar också

kollektivets löneutveckling. Och ser man på Ulfs diagram så är det inte till det bättre.

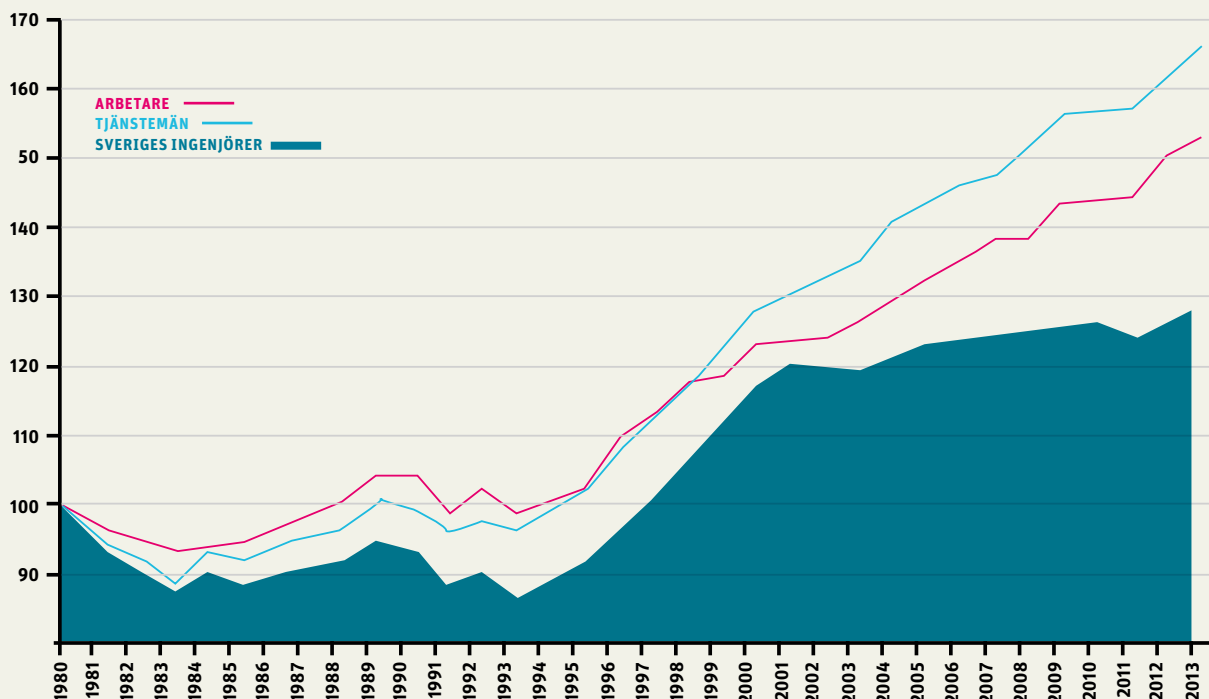
Annat var det på 80-talet. Då var löneökningarna ofta höga. Då fanns ÅKB, ett tillägg för ålder, kompetens och befattning som äldre ombudsmän och förtroendemän fortfarande får något litet blankt i ögonen när de talar om. ÅKB var ett icke nivåhöjande tillägg och det ingick i lönerevisionen och gjorde att den centrala siffran i löneavtalen inte hade så stor tyngd. Och även efter ÅKB gjordes ofta en lokal check att ingenjörerna hängde med marknadsmässigt. Släpade de efter kunde det bli ännu mer i påslag. Men någonstans i början av 90-talet ersattes ÅKB med det som Ulf Bengtsson beskriver som "till intet



REALLÖN. Ulf Bengtsson hoppas att nya avtalskonstruktioner ska leda till att kurvan för ingenjörernas reallöner vänder uppåt rejält.

FOTO: ANNA SIMONSSON

Reallöneutveckling för arbetare och tjänstemän inom industrin samt för privatanställda medlemmar i Sveriges Ingenjörer (civilingenjörer) 1980–2013



förpliktigande skrivningar om kompetens och prestation”.

– Det märktes inte direkt att ÅKB var borta eftersom många förtroendemän och ansvariga på företagets personalavdelningar jobbade vidare som om ingenting hade hänt, säger Ulf Bengtsson. Men undan för undan urholkades skrivningarna.

Och så kom IT-krisen och plötsligt kom det inte en krona mer än det som stod i avtalet. De lugnande orden att det inte var så farligt om Sveriges Ingenjörers centrala avtal inte gav mer än Sif:s och Metalls ekade tomma. Visst fanns det individer som fick bra löneökningar. Men för kollektivet var utvecklingen dålig och har så förblivit. Trots att arbetsgivarna fortfarande

i vissa sammanhang beskriver ingenjörerna som ”värda sin vikt i guld” (*”Ingenjören värd sin vikt i guld”* var titeln på ett seminarium som Teknikarbetsgivarna arrangerade i Almedalen 2010 och på en rapport med samma namn.) så är det bara att bita i det sura äpplet och konstatera att löneutvecklingen nästan är borta och att löneutvecklingen inte alls är så gynnsam som Sveriges Ingenjörer skulle önska sig.

– Vi hoppas att vi är på rätt spår nu och att de nya avtalskonstruktionerna ska vara bättre både för våra medlemmar och för företagen, säger Ulf Bengtsson. Annars får vi hitta på något annat. Det enda säkra sättet att höja sin lön som vi annars ser är ju att medlemmarna byter jobb oftare.

If you want things to stay the same – things have got to change. Vill man att något ska förbli på ett visst sätt måste det ske förändring. Och lönebildningen håller på att förändras rejält. Det började egentligen inom IT-telekom och inom offentlig sektor i slutet av 1990-talet med de första process-avtalen. Det var icke siffrsatta avtal utan stupstock (IT-avtalet) eller med stupstock (telekom), det vill säga att om man inte kunde komma överens lokalt så fanns det ett centralt angivet löneutrymme. Kom man överens lokalt så kunde det utrymme bli både större och mindre. För att komma överens fanns istället en definierad process av möten mellan fackklubbar och personalavdelningar,

mellan medarbetare och lönesättande chefer.

Det första IT-avtalet utan siffror blev ett fiasko delvis till följd av IT-krisen som slog med full kraft mot akademiker utan siffrsatt löneökning samtidigt som dåvarande Sif hade ett avtal med både individgarantier och en central siffra. När stressade arbetsgivare försökte rädda ekonomin fick akademikerna betala. Många nollades. Den starten gav sifferlösa avtal dåligt rykte innan någon ens hade lyckats få igång en bra process och det tog år innan det klingade av. Annan kritik har kommit från exempelvis förbundets gymnasielärare som ensamma stod utan en central siffra mot lärarfackens siffrsatta avtal. Intrycket blev att ingenjörerna

TUNGJOBBAT. Första omgången med nya löneavtalet fick Håkan Gül och hans kollegor i akademikerföreningen 70 förstärkta lönesamtal med missnöjda medlemmar.

fick det som blev över när pengarna hade fördelats till kollegor med siffersatta avtal. Någon förhandling med en lönesättande chef var det inte.

Ett område med bättre och längre erfarenhet av processavtal är staten. Inom Saco-S som är den fackliga akademikerkonstellationen på statliga sidan, har man också haft många år på sig att träna. På Trafikverket blev det ett litet omtag när Vägverket och Banverket 2010 slogs ihop och de skulle ha ett gemensamt processavtal. Med över 5 000 chefer krävs det en tydlig process.

– På det hela stora fungerar det men i början var vissa chefer inte själva medvetna om processen och hur de förväntades arbeta. Det har blivit bättre tycker vi och 90 procent av medarbetarna har i dag lönesättande samtal. De som fortfarande väljer att låta facket förhandla åt sig är de som har helt schemalagda anställningar eller där det verkligen inte finns någon dialog med chefen. Men vi ser att våra medlemmar vill prata lön med sina chefer, säger Sören Svensson, tillträdande ordförande i Saco-S på Trafikverket.

Ett viktigt arbete som genomförs på Trafikverket varje år är när parterna ser över lönestrukturen. Startskottet i den processen gick i januari och förhoppningen är att hela processen med strukturarbetet, medarbetarsamtal, lönesamtal och lönesättande samtal ska vara klara så att den nya lönen kan betalas ut i oktober.

– Om processen har fungerat bra blir det lönesättande samtalet ett

kvitto på det man redan har talat om, säger Christina Eklöf, avgående ordförande i Saco-S. Förra året gjorde vi också processen tydligare för cheferna genom att göra en checklista med vad chefen förväntas göra under "löneåret" – rapportera in strukturproblem, tydliggöra satsningar och lönekriterier med mera. Efter varje lönerevision går vi också ut med en enkät till medlemmarna för att ta reda på hur väl processen har fungerat.

Att gå från ett avtal där de centrala parterna bestämmer löneutrymmet till ett där lönebildningen sker lokalt kräver att både arbetsgivaren, facket och den enskilde medarbetaren tänker om. Det kräver också ett visst mod och tillit till att motparten verkligen gör sitt bästa. Det är inte heller alla som tycker att det är så trevligt att fråga chefen varför lönehöjningen inte kommer, eller alla chefer som klarar av att ge ett väl motiverat svar på

den frågan. Men en differentierad och individuell lön kräver att medlemmen själv kan tala för sin sak och vågar göra det.

– Vem är mest intresserad av din lön och vem vet bäst vad du har gjort? frågar Ulf Bengtsson retoriskt. Vi ska absolut hjälpa medlemmarna men vi ska inte dadda dem och de måste anstränga sig själva.

Att få Sveriges Ingenjörers största avtalsområde med Teknikarbetsgivarna i spetsen med på processavtal har tagit



några år sedan den dag när Ulf Bengtsson och Teknikarbetsgivarnas dåvarande vd Anders Narvinger började resonera om en ny modell för lönebildningen. Möjligheten att köra löneprocessen helt lokalt fanns som ett alternativ 2010 och efter en del övertalning lyckades akademikerföreningen på Sony Mobile övertyga sin ledning om att testa i tre år.

– Första året hade vi 70 förstärkta lönesamtal för medlemmar som inte tyckte att de var nöjda med sin löneutveckling, säger Håkan Gül. Vi var beredda på att det kanske skulle kunna bli ända upp emot 100 samtal men vi var ändå helt slut efteråt. Vi hade inte riktigt förstått hur arbetsamt och intensivt det tidvis kunde bli.

– Vi lärde oss mycket av det där första året. Numer är processen oerhört väl inplanerad så jag kan bocka för i kalendern att vissa veckor kommer jag inte att kunna vara tillgänglig mer än två dagar. De andra sitter jag i förberedande samtal med medlemmar eller i förhandling.

Håkan Gül arbetar i akademikerföreningens styrelse på Sony Mobile i Lund. 2010 kunde akademikerföreningen och företaget inte komma överens i förhandlingen om årets lönerrevision och akademikerföreningen ställde ultimatum. Bara om företaget gick med på att testa den nya avtalsmodellen med processavtal de tre kommande åren skulle akademikerna skriva på protokollet efter det årets lokala löneförhandlingar. Efter viss övertalning gick företaget med på det och sedan startade man.

Den process som tagits fram i teknikavtalet bygger på den som finns i andra sifferlösa avtal men den går längre. Vid medarbetarsamtal bestäms den enskildes mål som sedan följs upp vid ett nytt samtal. Under tiden sker en så kallad kalibreringsprocess där cheferna och ledningen diskuterar vilket utrymme för lönehöjningar som finns och hur det ska fördelas inom företaget. På det följer en löneförhandling mellan medarbetare och chef. Den som sedan inte är nöjd med utfallet kan begära ett förstärkt samtal där både facklig representant och personalavdelningen medverkar. Det tar tid. Men å andra sidan är det väl investerad tid. Hade man inte en relation till sin chef innan så har man det definitivt efteråt.

– Meningen är att det ska bli en rak och tydlig dialog mellan chef och medarbetare. Cheferna tvingas vara tydliga med vilka målen är och vad de tycker om hur vi jobbar. I gengäld får medarbetaren återkoppling och feedback. Cheferna kan inte skylla på en central siffra utan måste motivera höjningen. De blir också bättre chefer när de sätter sig in i arbetet mer noggrant.

Det låter som en solskenshistoria men på Sony Mobile har det hänt att en medarbetare har fått en ny tjänst efter ett förstärkt samtal eftersom resultatet blev att hen borde ha ett chefsjobb, och en medarbetare som var missnöjd med lönerrevisionen gick från sitt förstärkta samtal – med en högre höjning än vad hen hade. Men det har naturligtvis tagit tid att komma dit.

– Det är fjärde gången vi gör det nu, säger Håkan Gül.

Vart tar märket vägen?

Sifferlösa avtal är och har varit mycket omdiskuterade. Så omdiskuterade att Sveriges Ingenjörer fick i uppdrag av fullmäktige att göra en utvärdering för att se vad de som använder dem tycker.

Utvärderingen gjordes genom en enkät till de förtroendevalda inom kommunal sektor. De har länge haft processavtal och förväntningarna var att de skulle vara missnöjda, men icke. 61 procent av de svarande tycker att kopplingen mellan enskildas resultat och lön tydliggjordes i löneöversynen och 57 procent svarade att arbetsgivarens lönebud hade kommit i en dialog om ny lön.

En del av kritiken mot processavtalen beror på andra saker än avtalen, exempelvis arbetsgivarens önskan att behandla alla tjänstemän lika eller att företag med utländska ägare har en benägenhet att bara göra det de absolut är tvungna till och står det inte att man måste lägga ut en viss ökning så blir det noll.

För närvarande säger bland andra IF Metall och Unionen bestämt nej till processavtal. En intressant fråga är vad som händer med märket, siffran som anger vilken ökningsnivå svensk ekonomi tål, om också de en dag vill ha processavtal.

JENNY GRENSMAN

Inte alla klarar det lika bra. På Ericsson nollades många medarbetare 2013 trots att de hade fått beröm för sina insatser eftersom ett internt boxsystem satte stopp för höjningar.

– Vi har också löneboxar och första året hände samma sak här men nu har vi fått företaget att inse att det är en väldigt dålig signal att nolla medarbetare bara för att de har nått gränsen för spannet i boxen, säger Håkan Gül. Vi har kommit överens om att det inte ska hända. Det är ju förödande för motivationen.

– Tidigare, när vi hade ett centralt siffersatt avtal, blev folk också nollade men då såg vi det inte lika tydligt och det fanns inte heller den inbyggda åtgärden med förstärkt lönesamtal. Chefen kunde skylla på att det centralt bestämda utrymmet inte tillät mer. Det

går inte att komma undan med det längre.

Diskussionerna om de icke siffersatta processavtalen lär fortsätta. Vissa tycker att de är en katastrof, andra ser möjligheterna. Mycket beror på relationen mellan facket och företagsledningen liksom på arbetsplatsen. Erfarenheterna från utländskt ägda bolag är till exempel ofta att man behöver något att hålla sig i om ledningen utomlands kräver stopp för alla höjningar. Ulf Bengtsson är hoppfull.

– Jag tycker att vi ser att vi kanske har lyckats få till en process som både vi och företagen tjänar på. Vi måste i alla fall försöka och lyckas vi inte med den här modellen får vi pröva något annat. Vi kan inte fortsätta som förut när vi ser att det inte ger något.

JENNY GRENSMAN



FOTO: KALLE ASSBRING

SNACKA. Karin Karlström trycker på att känslan av rättvisa och en bra kommunikation mellan medarbetare och chef gör att lönen blir ett verktyg och inte bara en siffra.

Bra dialog motiverar

Den chef som tror att en hygglig löneutveckling är tillräcklig för att motivera anställda att göra sitt bästa tror fel. Lön är bara ett verktyg i lådan och kanske inte det viktigaste.

Individuell differentierad lönesättning – det låter i det närmaste som en självklarhet, i alla fall för dagens tjänstemän, dit ju ingenjörer räknas. De företag som öppet erkänner att de inte tillämpar det är nog ganska få. Och ändå kan man misstänka att de är ganska många där ute som har problem med just lönesättningen.

– Det var nog enklare förr när alla var på arbetsplatsen

mellan vissa klockslag och gjorde mer konkreta saker, funderar Karin Karlström, utredare på Saco.

Karin Karlström är psykolog och i den bok om lönespridning som kom på SNS:s förlag 2013 har hon skrivit ett kapitel om lön och psykologi. Det är en genomgång av vad forskningen säger om lön och hur den kan fungera som ett verktyg för verksamhetsstyrning men

också att lön faktiskt bara är ett av de verktyg som man kan påverka medarbetarna med – och kanske inte ens det viktigaste.

– Din löneutveckling är ju ett kvitto på ditt arbete. Men om den bara hänger löst i luften – om du inte vet varför du får en viss lön så kanske du inte känner dig motiverad ens om du får en bra höjning, säger Karin Karlström. Vi har ett väldigt fokus på procentsatser

och siffror eftersom det är det som går att mäta men jag tror att vi behöver fokusera mer på relationen och dialogen. Dialogen runt lönen, verksamheten och målen för arbetet är viktiga komponenter för att lönen verkligen ska bli ett sätt att motivera dig till ett bra jobb.

Karin Karlström har inte tittat något på hur lönebilden ser ut i olika avtalskonstruktioner men hon konstaterar att både för chefer

och medarbetare är det viktigt att lönen ingår i ett helt nätverk av mål, samtal, kriterier som tillsammans för verksamheten framåt.

– Det låter självklart, men det kräver en hel del eftertanke att på ett klart sätt formulera vad som är meningen med en verksamhet och sedan bryta ner det i tydliga mål som alla kan relatera till. Det är också svårt att formulera tydliga lönekriterier och inte minst är det svårt att göra så att alla förstår samma sak.

Och vad uppnår man? Ja, i bästa fall en känsla av rättvisa. Jag vet vad som var målet med mitt arbete det här året, jag ser att jag inte har uppnått det och jag förstår varför jag inte kan få så mycket i höjning som jag vill ha.

– Målen, lönekriterierna, samtalen man måste ha runt dem – allt har som syfte att synliggöra prestationen så att chefen kan ge en tydlig återkoppling på din prestation. Att få feedback på sitt jobb och att veta att chefen ser vad du gör och hur du gör det är väldigt motiverande.

Motsatsen – att jobba på utan att chefen verkar veta vad som sker kan få även den mest högvärlönde att tappa sugen och börja titta på gulliga katter på Facebook i stället.

Karin Karlström är noga med att ett bra lönebildningssystem som gör att medarbetarna känner sig sedda och rättvist bedömda inte bara är chefernas problem. Det är inget som automatiskt ingår i ledarskapsutbildningarna. Istället kräver det att företagsledningen har tänkt och byggt upp en struktur för hur hela processen ska gå till, och att hela verksamheten känner till den.

– Jag tror till exempel inte att det går att ha för många medarbetare per lönesättande chef om det här ska fungera. Chefen måste ju ha

en chans att verkligen veta vad medarbetarna gör. Det måste finnas tid avsatt till alla samtal och också möjlighet för cheferna och ledningen att diskutera vad olika saker betyder. Om man premierar flexibilitet exempelvis, vad menas då? Flexibilitet kan betyda en sak för mig men en helt annan för dig. Vad betyder det när vi talar om vår verksamhet?

En annan orsak till att det kan vara svårt med tydligheten är just psykologin i det hela. Det är jobbigt att säga att någon inte har gjort ett bra jobb. Medarbetaren kan bli arg, ledsen och dessutom ställa dig som chef mot väggen för att få reda på hur hen egentligen borde ha gjort och vad som kan bli bättre nästa gång, något som du kanske inte har svar på.

– Vi vill gärna att alla ska vara glada och nöjda och tycka om oss, säger Karin Karlström. Det blir också ett hinder när vi verkligen måste bedöma arbetsinsatser samtidigt som det faktiskt tvingar chefer att ta sitt chefsansvar.

I takt med att arbetslivet i vissa branscher blir allt mer kunskapsdrivet, diffust och frikopplat från den fysiska platsen tycker hon att dialogen mellan chef och medarbetare blir ännu viktigare.

– I dag sitter folk på olika håll, någon jobbar hemma, en chef finns i ett annat land – utan tydliga mål och kriterier för vad som är jobbet och hur det ska utföras blir ju lönesättningen en ganska svår sak och rättvisaspekten, att förstå varför man får en viss lön, blir ännu viktigare.

– Lika viktigt är det naturligtvis också att arbetsgivaren är tydlig med att det ibland är nödvändigt att betala mer på grund av konkurrensskäl eller andra orsaker.

JENNY GRENSMAN

Så funkcar lön

Lön är inte alltid lön. Speciellt du som kommer ny ut på arbetsmarknaden måste sätta dig in i en mängd nya begrepp.

RÖRLIGA LÖNEDELAR: Många arbetsgivare erbjuder delar av lönen som varianter med ett resultat, exempelvis bonus, tantiem och provisionsbaserad lön. Det kan säkert vara bra, men se till att du har tillräckligt hög fast månadslön för att klara din ekonomi om den rörliga delen skulle utebli.

KONVERTIBLER OCH SKULDEBREV: Förutom traditionella rörliga lönedelar finns ibland erbjudanden om att teckna optioner och konvertibla skuldebrev. Motiven är dels att ge dig som anställd en möjlighet att få del av företagets värde/tillväxt, dels anses de öka din motivation.

ÖVERTIDSERSÄTTNING: Försöker allt fler arbetsgivare slippa genom att ge dig några extra semesterdagar och lite mer i lön. Kan vara dumt innan du vet hur mycket övertid jobbet kräver. Be att få återkomma när du har arbetat där ett tag.

RESTIDSERSÄTTNING: När du är på resa i jobbet kanske du måste ägna tid utanför arbetstid till resan.

KOLLEKTIVAVTAL: Centralt framförhandlade avtal som innehåller avtal om pensionsavsättningar, försäkringar och mycket annat. Bra avtal som gör att du inte behöver hålla reda på allt själv.

SEMESTERSÄTTNING, SEMESTERLÖN: Som anställd får du lön under semestern plus 0,8 procent per betald semesterdag. Semesterersättning är ersättning för intjänade semesterdagar som du får när du slutar på ett jobb.

TRAKTAMENTE: Ersättning för att täcka extra kostnader du kan ha i samband med arbetsresor.

Ring också gärna Sveriges Ingenjörers rådgivning och ta reda på mer om du har frågor runt din lön eller ditt anställningskontrakt. 08-613 80 00.

Förbered för-handlingen

Din löneförhandling kräver att du tar dig en funderare på det gångna året. Vad har du egentligen åstadkommit och vad är det värt?

LÖNEPOLICYN: Läs den! Vad är det företaget premierar? Täcker den in ditt jobb?

LÖNEKRITERIERNA: Vilka av dem uppfyller du? Finns det något som du skulle kunna uppfylla om du exempelvis fick mer kompetensutveckling?

MÅLEN: I ditt utvecklings-samtal bör du och chefen ha definierat vad du ska uppnå under året. Hur har det gått? Har du gjort det du skulle? Har chefen gjort det hen skulle?

POTENTIAL: Vad skulle du kunna åstadkomma?

HJÄLP: I Saco lönesök (du hittar den på Sveriges Ingenjörers hemsida) finns lönesnurror där du kan se hur du ligger jämfört med andra ingenjörer på liknande jobb. Du kan också fråga din lokala akademikerförening om du misstänker att du ligger snett i lönestrukturen.



FOTO: ANNA SIMONSSON



FOTO: ANNA SIMONSSON

FÖRÄLDER. Att ha ett arbete som gör det möjligt att också ha familj är mycket viktigt för Sveriges Ingenjörers medlemmar.

Allt är inte guld... Lön kom först på tredje plats när 17 000 ingenjörer i höstas svarade på en enkät om sina värderingar om arbete och arbetsgivare. Fast arbete och flexibla arbetstider var viktigare än konkurrenskraftig lön.

Det kan ju bero på flera saker – kanske att man som ingenjör ofta tycker att man ändå får en rätt ok lön och att andra faktorer därför viktas upp. Eller att förbundet har förhållandevis många ingenjörer som är i den ålder när flexibla arbetstider är helt nödvändiga för att få vardagen att gå ihop med barn och familj. "Som småbarnsförälder är flexibilitet och möjlighet att arbeta på distans extremt viktigt, har tackat nej när det inte har varit möjligt" skriver en svarande i en kommentar. Att fast anställning seglar upp som den allra viktigaste faktorn är inte heller så konstigt i tider när

allt fler arbetsgivare väljer att använda visstidsanställningar eller konsulttjänster. Längst ner på listan över vad de svarande i Ingenjörbarometern 2014 tycker är viktigt kommer prestationsbaserade lönedelar.

Vinnarfaktorer under andra avsnitt är kompetensutveckling, att det inte tar för lång tid att ta sig till och från jobbet och att det är god stämning och gemenskap på jobbet.

Resultatet bekräftar tidigare undersökningar där lön också har hamnat någonstans i mitten av de saker som ingenjörerna tycker är viktigast med jobbet.

JENNY GRENSMAN

Löneandelen sjönk

Den andel av industriföretagens vinst som går till lön har sjunkit de senaste trettio åren. Från 1870 till 1980 steg den från 65 till 85 procent men sedan har den minskat till 65 procent igen. Enligt en intervju med historikerna Lennart Schöön är förklaringen devalveringarna runt 1980 men också krisen i början av

1990-talet och därefter har löneandelen inte ökat igen. Globaliseringen och den ökade konkurrensen om jobben anses vara det som håller nere löneandelen. Vad gäller industrijobb visar en rapport från IF Metall att 163 000 jobb har försvunnit sedan 2000.

Källa. Arbetet 13 maj 2013 och IF Metall

Lönar utbildningen sig?

Arbete är förvisso inte bara pengar men lönen är viktig när du har satsat tid och kanske tagit lån för att skaffa dig en utbildning. Här är några begrepp att hålla koll på.

Livslön är ett ganska nytt begrepp som både Saco och Sveriges Ingenjörer använder. Då ser man hur den lön din utbildning statistiskt sett bör ge motsvarar investeringen som du har gjort genom att satsa tid och pengar på studier. Den genomsnittliga lönsamheten för akademikern är 16 procent jämfört med den som bara har en gymnasieexamen. Civilingenjör är efter läkare den mest "lönsamma" utbildningen sett till livslön och lönsamheten är 44 procent högre än för den gymnasieutbildade. För högskoleingenjörer är lönsamheten 17 procent högre än för den gymnasieutbildade. Både civilingenjör- och högskoleingenjör-

studier är alltså lönsamma för individen sett till livslön.

Ingångslönen är viktig för dig vilket jobb du än har och kanske särskilt om du väljer att stanna länge på samma arbetsplats. Sveriges Ingenjörer tar varje år fram en ingångslönerekommendation som baserar sig på de siffror man har fått in i löneenkäten och som visar hur lönerna utvecklats för medlemmarna. Diagrammet visar hur ingångslönerekommendationen ligger jämfört med utfallet 1988–2014. Många får lön i nivå med rekommendationen men det finns också de som får mycket mer. 2014 träffade Ingenjören en ung ingenjör som hade fått 40 000 kronor

i ingångslön på sitt första jobb. Men han tillhörde en liten grupp mycket eftersökta dataingenjörer som det är brist på.

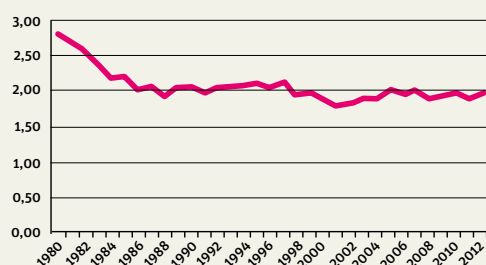
Lönespännvidd. En fråga som diskuteras mycket är kvoten mellan slutlön och ingångslön och att den har minskat. Lönen stiger helt enkelt inte lika brant uppåt under en karriär längre. Runt 1980 var lönespännvidden 2,75 för att tio år senare sjunka och stabiliseras på en nivå mellan 1,8 och 2,1. Fler ingenjörer i företagen, en lägre andel höga chefer i kollektivet och högre ingångslöner är några bidragande faktorer till utvecklingen.

JENNY GRENSMAN

Mångfacetterat

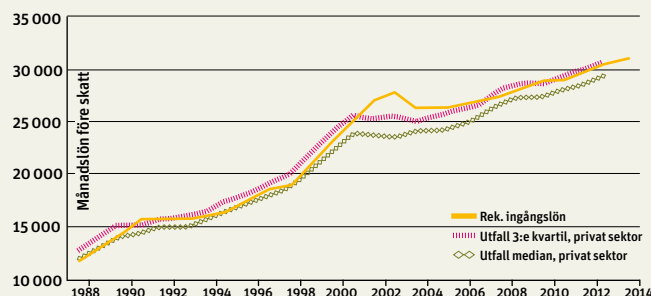
Här ser du utvecklingen av ingenjörernas ingångslöner, hur lönerna utvecklas under ett arbetsliv och hur ingenjörernas livslön förhåller sig till andra akademikers.

LÖNESPÄNNVIDD, CIVILINGENJÖRER



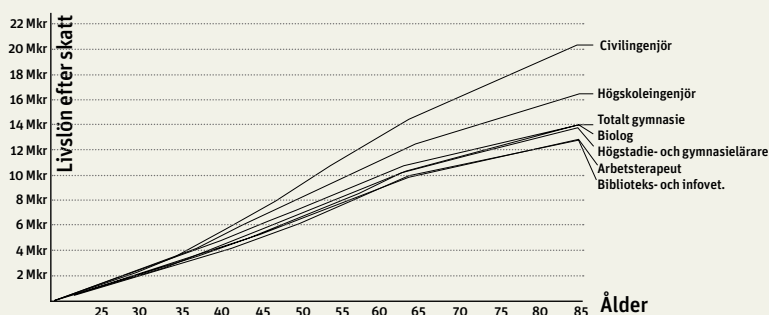
Lönespännvidden här är en kvot: slutlön delad med ingångslön. Runt 1980 så var slutlönen 2,75 gånger högre än ingångslönen, för att därefter minska. I slutet av 80-talet stabiliserades det på en lägre nivå, på mellan 1,8 till 2,1. Den lägsta nivån är under lågkonjunkturen.

INGÅNGSLÖNEREKOMMENDATION JÄMFÖRT MED UTFALL, CIVILINGENJÖRER 1988–2014



Från början var rekommendationen ett helt politiskt beslut. Nu baseras den istället på utfallet för den 3:e kvartilen.

LIVSLÖNER FÖR OLIKA UTBILDNINGAR



KÄLLOR: SCB, Saco och Sveriges Ingenjörer

”Byt jobb!”

Att trivas på jobbet är en sak men vill du verkligen få upp lönen måste du röra på dig. Det menar Bertil Nordqvist, Sveriges Ingenjörers ordförande för akademikerföreningen på ABB sedan många år.

I ngenjörslönerna i Sverige går kräftgång. I alla fall de som Sveriges Ingenjörer samlar in underlag om. Bättre skrivningar i avtalen är ett sätt att driva på arbetet med lönebildningen men det finns ett idiotsäkert sätt att höja sin lön och det är att inte stanna för länge på samma tjänst. Sveriges Ingenjörers statistik visar också att den som byter jobb, antingen inom företaget eller genom att byta arbetsgivare helt, i genomsnitt får en högre procentuell löneökning. Statistiken visar att den som bytt arbetsgivare får i snitt 8,4 procent i löneökning jämfört med 3,4 procent för dem som stannar kvar (2013 års siffror).

– Om du är missnöjd med din löneutveckling så är nog det bästa sättet att byta arbete, säger Bertil Nordqvist. Arbetsgivaren betalar inte mer än nödvändigt och det som arbetsgivare reagerar på är personalomsättning och rekryteringssvårigheter.

Rådet att flytta på sig har blivit något av hans kännetecken och många knorrar att ”det är minsann inte så lätt” om man har familj på en mindre ort och så vidare.

– Nej, men kanske kan du byta inom företaget, säger Bertil Nordqvist. Allt är bättre än att inte göra något alls om du inte är tillfreds med löneutvecklingen.

Själv har han varit ABB trogen i många år nu men som svar på frågan om hur det hänger ihop med axiomet att byta jobb räknar han utan vidare upp drygt tio olika befattningar han har haft inom företaget sedan han började i Västerås 1982 efter att ha blivit uppsagd från Solna Offset på grund av övertalighet. När han inte förhandlar för akademikerna eller hjälper medlemmar i nöd är han för närvarande internrevisor för ISO 9000/1400 och OHSAS 18000 samt SOX på ABB.

BERTIL NORDQVIST

Utbildning: Civilingenjör 1978, maskinteknik, KTH

Roligaste jobb: Installation och igångkörning av två punktsvetsrobotar på Ford i Kansas City under en helg med produktionsstart måndag morgon.

Största utmaning privat: få tid att renovera köket

Gör om fem år: seglar under sommaren 2020 min Vindö 32:a i Limfjorden efter att ha gått Göta Kanal för tredje gången

JENNY GRENSMAN