

FRÅGELISTA

Övergripande frågor, gällande alla kategorier av anställda:

- a) Poängsystem eller kronsystem?
- b) Rörlig lönedel i procent av individuell lön eller samma antal kronor till var och en?
- c) Vinstandel?

För varje kategori av anställda bör ni svara på följande frågor

Kompetenslön (effektlön). OBS avskrivs som svar på kompetenserosion

- d) Vilka INCITAMENTS komponenter skall systemet innehålla?

- * kompetenslönedel som belönar förmåga att klara andra befattningar än sin "egen".
- * Kompetenslönedel som belönar ökad förmåga att göra bra insatser inom nuvarande befattning
- * belöning av kompetensutveckling som ger ökad förmåga att klara nya uppgifter

(OBS Chefer och ledning skall ej ha inslag av kompetenslön i sin rörliga del)

Insatslön (energilön) - skall styra mot VINST via prestation alt. resultat

- * måluppfyllnadslön - beting (enskilt, **gruppvis** eller hela enheten)
- * förbättringslön - gainsharing (enskilt, **gruppvis** eller hela enheten)
- * tävlingslön (SHB!)
- * tidlön
- * Styckeprislön (rakt ackord)
- * lojalitetslön (jour tex)
- * belöningar för särskilt värdefulla insatser (varje anställd får 2000:- att fördela)

e) Hur skall utfallet rapporteras? Hur ofta bör resultatet rapporteras och hur ofta bör resultatet ge upphov till planering av åtgärder? Dagligen, veckovis, månatligen eller årsvis rapportering?

f) Individuellt differentierad insatslön (exempelvis baserad på relativ utbildningsnivå), eller skall det vara samma bonus till alla inom samma kategori, enhet eller grupp.

h) Vad händer med individer som trots sina ansträngningar ändå får mindre än de som de jämför sig med? Skall systemet belöna individens relativa förbättring eller bara ha generella mätkriterier? Eller skall systemet ha någon form av slumpgenerator?