

FÖRENINGSGSINFO

Lönepolitiskt program



En del av SRAT

Lönepolitiskt program

Inledning

Efterfrågan på audionomer har ökat. Den bristsituation som uppkommit beror dels på en snabb ökning av antalet privata aktörer på arbetsmarknaden, på grund av politiska beslut om införande av vårdval, dels på ett ökat behov i samhället. Fler audionomer måste utbildas för att motsvara den ökade efterfrågan.

För att få tillräckligt med sökande till audionomutbildningarna är det viktigt att yrket är attraktivt. En bra ingångslön, möjligheter till karriär och vidareutbildning samt en god löneutveckling är de viktigaste förutsättningarna. Detta är också avgörande för att audionomerna skall stanna kvar inom yrket.

Såväl ingångslönen som möjligheten till fortsatt löneutveckling för audionomerna är alldeles för dålig idag i jämförelse med andra grupper med arbetsuppgifter och utbildning på motsvarande nivå.

Audionomerna vill med detta program presentera föreningens uppfattning om vilka principer som bör ligga till grund för den individuella lönesättningen samt våra lönemål.

Lön vid nyanställning

Lön vid nyanställning skall vara individuell och differentierad. Hänsyn skall tas till utbildning, erfarenhet, kompetens, ansvar och svårighetsgrad i befattningen. Lönenivån skall bestämmas utifrån samma utgångspunkter oavsett inom vilken arbetsmarknadssektor man arbetar.

Löneutveckling

För att säkra tillgången på audionomer och kvalitet i verksamheten måste möjligheter till en god löneutveckling garanteras. Det måste skapas möjlighet att göra karriär inom audionomyrket genom att utveckla befattningarna.

Lönen skall ses som ersättning för utfört arbete och löneutvecklingen skall stimulera till större engagemang i arbetsuppgifterna. I takt med att den anställdes kompetens, skicklighet och erfarenhet utvecklas skall en positiv löneutveckling garanteras.

Lönen och löneutvecklingen är också en drivkraft för att den anställda skall vara beredd att ta ett större ansvar och ställa hela sin kompetens till arbetsgivarens förfogande. Detta är nödvändigt för att åstadkomma en för båda parter viktig utveckling av verksamheten.

Lönespridning

Audionomerna anser att skillnaden mellan de lägsta och högsta lönerna för audionomer skall vara avsevärt högre än idag. Lönespridning underlättar löneutveckling och bidrar till högre motivation och kompetensutveckling. Audionomerna verkar i samband med lönesättning av nyanställda för att inplacering sker på rätt nivå med utgångspunkt från individens kunskaper, erfarenheter och skicklighet. Det är mycket viktigt att de nyanställda placeras i rätt lön. Med högre ingångslöner och tillämpning av våra principer vid lönesättning när vi löneförhandlar kan vi nå både högre lönenivå och en bättre löneutveckling för den enskilde audionomen.

Principer vid lönesättning

Vägledande för våra yrkande i lönesättnings sammanhang skall vara:

Utbildning

Utbildningen är värdefull och viktig. Utbildning ger den bästa grunden för utveckling och anpassning till förändringar i verksamheten. En för arbetsgivaren relevant utbildning ger den kunskap och kompetens som behövs i verksamheten. Det är därför viktigt att sådan utbildning direkt påverkar lönesättningen.

Erfarenhet

Kompetens som grundas på erfarenhet skall i hög grad påverka lönesättningen. Den anställda måste få adekvat ersättning för att han/hon ställer sin kunskaps- och erfarenhetsbank till arbetsgivarens förfogande.

Kvalitet

Den anställdes bidrag till verksamheten är en viktig faktor vid lönesättningen. God löneutveckling stimulerar till större motivation och därmed till högre kvalitet. Detta gynnar arbetsgivaren i minst lika hög grad som den anställda.

Samarbetsförmåga och ansvar

Samarbetsförmåga och förmåga att ta ansvar är ytterligare faktorer som skall ha betydelse vid lönesättningen.

Arbetsledning

Arbetsgivaren skall uppmuntra audionomen att söka arbetsledande befattningar. Lönen skall sättas så att den stimulerar fler att ta på sig arbetsledande befattningar.

Utvecklingssamtal och lönesamtal

En förutsättning för att den individuella lönesättningen skall fungera är att man som anställd vet vilka krav arbetsgivaren ställer och att man får veta hur man uppfyller dessa krav. Detta kräver regelbundna utvecklingssamtal där man ställer verksamheten i centrum. I samband med dessa samtal skall också behovet av kompletterande utbildning tas upp. Det är också viktigt att arbetsgivaren får veta vilka krav och förväntningar som den anställda har på löneutveckling och att den anställda får veta arbetsgivarens syn på framtida löneutveckling. Detta kan tas upp vid utvecklingssamtalen eller i särskilda lönesamtal.

Lönemål

En vanlig ingångslön för en nyutbildad audionom är idag 25-27.000 kr/mån, men i områden med stor brist förekommer ingångslöner mellan 27-30.000 kr/mån. Det är rimligt att en audionom under sin yrkeskarriär har en möjlighet till löneutveckling motsvarande 50 procent på ingångslönen för den som utvecklas och bidrar maximalt till verksamheten. Om ingångslönen är 26.000 kr/mån innebär detta en spännvidd upp till 39.000 kr/mån.

Audionomerna är en medlemsförening inom SRAT.

SRAT är förbundet för akademiker
inom hälsa, kommunikation och förvaltning.
SRAT är din investering i arbetslivet

Besök oss gärna på www.audionomerna.nu
eller www.srat.se



Ett förbund inom Saco



En del av SRAT

c/o SRAT, Box 1419, 111 84 Stockholm
Tfn vx 08-442 44 60 | Fax 08-442 44 80
E-post kansli@srat.se | www.audionomerna.nu | www.srat.se