

FORSKARDAGEN 2019

**Lön, motivation & prestation
i privat sektor**

Helena Falkenberg, fil dr

Avdelningen för arbets- och organisationspsykologi
Psykologiska institutionen, Stockholms universitet

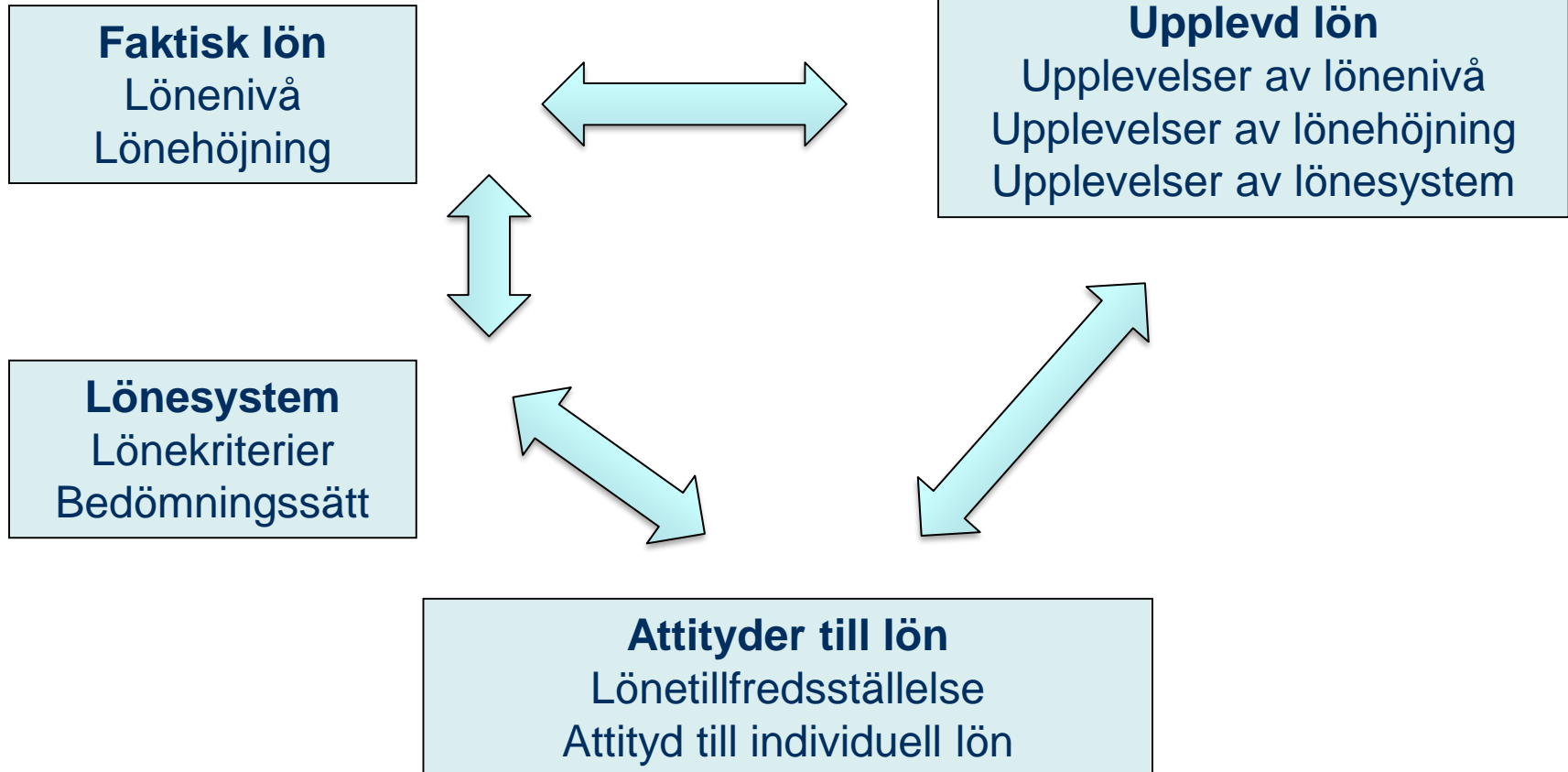
Projekt: Legitimitet i lönebildningen

Finansierat av Svenskt Näringsliv

- Övergripande syfte:
 - Att bidra till kunskap om lönesättning i privat sektor
- Empiriskt underlag:
 - Fyra företag följs över tid genom
 - Enkäter (till chefer respektive medarbetare)
 - Intervjuer (ledning, chefer, medarbetare, fackliga)
 - Kunskapssammanställning
 - Lön, motivation och prestation: Psykologiska perspektiv på verksamhetsnära lönesättning
 - Nationellt representativt urval av anställda i privat sektor
 - Anställdas syn på lön, motivation och prestation: En undersökning av lönesättning i privat sektor



Olika sätt att betrakta lön

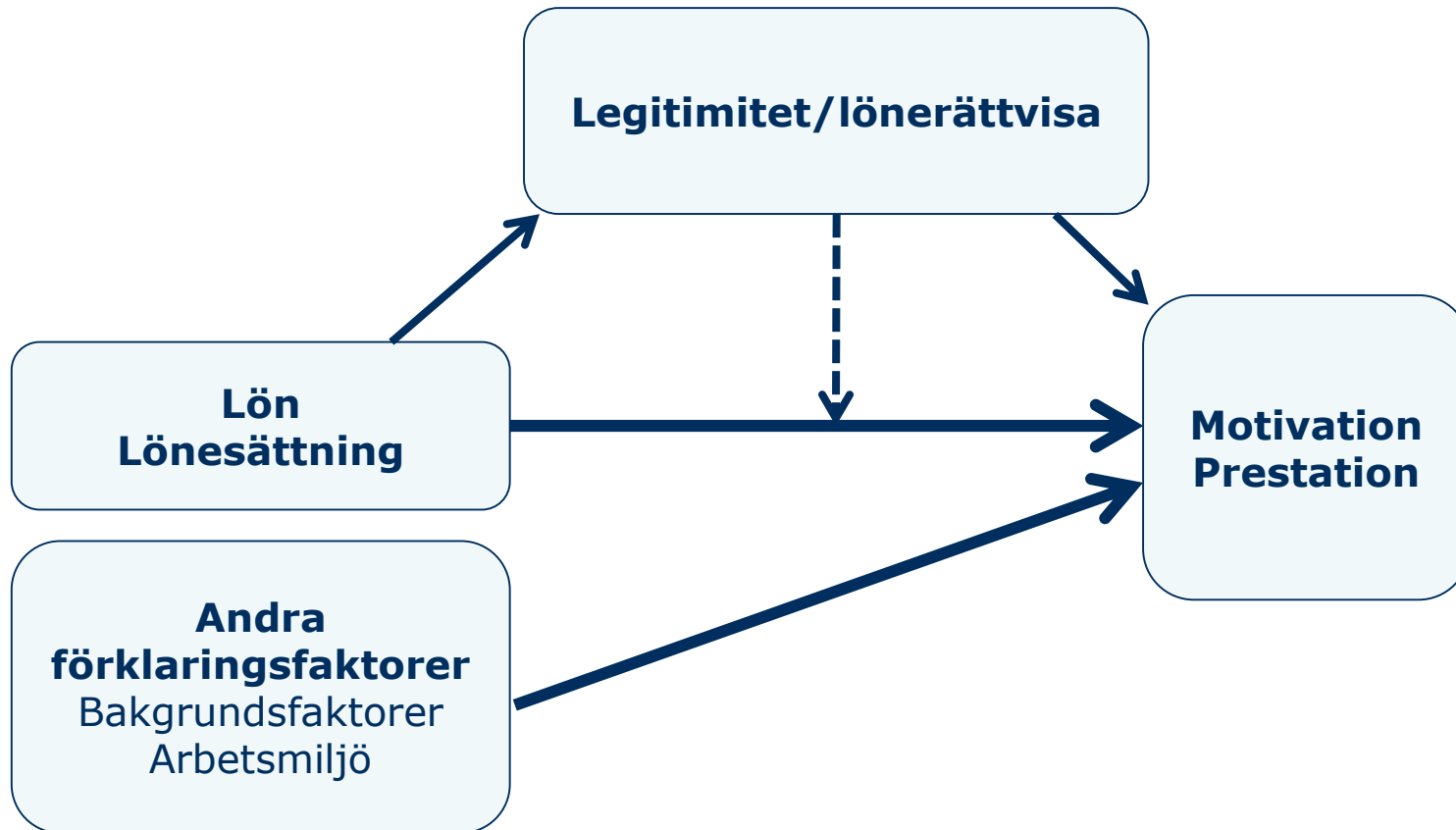


Legitimitet/rättvisa i lönesättning

- Distributiv lönerättvisa
 - Fördelning utifrån energi, engagemang och prestation i arbetet
- Procedural lönerättvisa
 - Lönesystemet tillämpas på ett konsekvent, opartiskt och korrekt sätt
 - Möjlighet att ha inflytande och uttrycka åsikter om löneprocessen
 - Lönesättningen baseras på korrekt information
- Mellanmänsklig lönerättvisa
 - Behandlad vänligt, värdigt, respektfullt, icke-diskriminerande
- Informativ lönerättvisa
 - Tydlig, tillräcklig och relevant information om löneprocessen

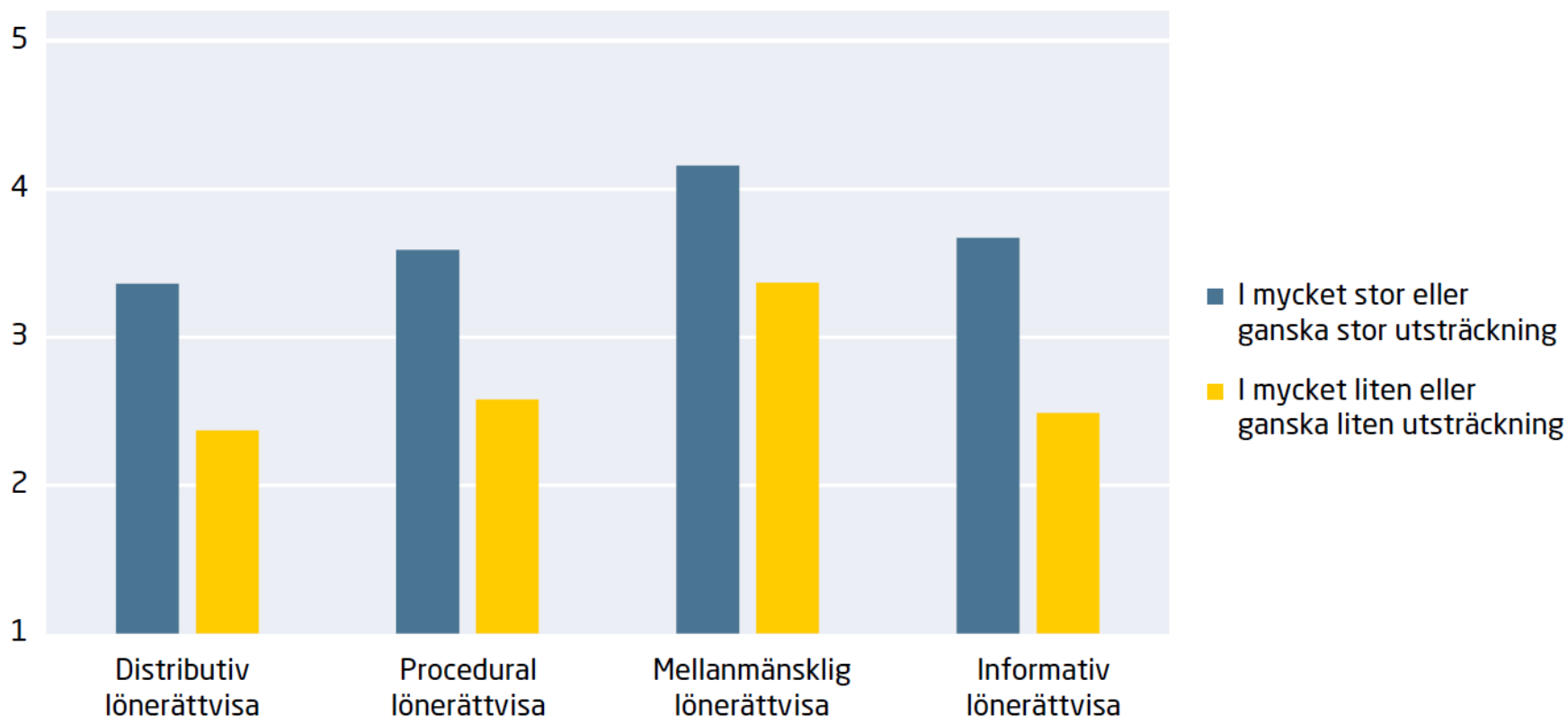
Andersson-Stråberg, m.fl. (2005, 2007); Colquitt, m.fl. (2001)

Undersökningsmodell



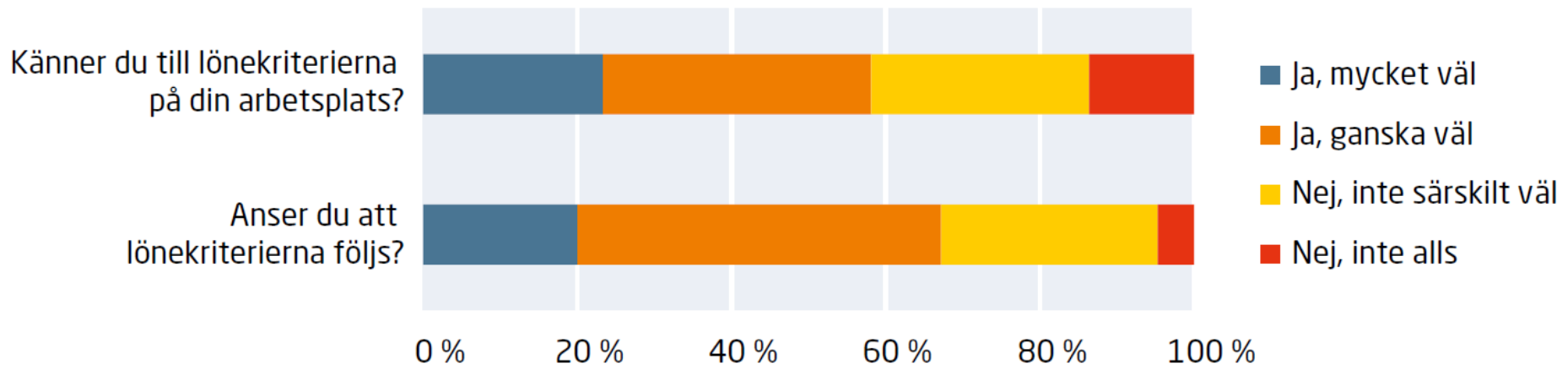
Legitimitet & att förstå bedömning

Figur 5.9. Upplevelser av rättvisa utifrån i vilken utsträckning individen, efter lönesamtalet, förstod hur chefen bedömt arbetsinsatsen (svarsskalan går från 1 till 5, där högre medelvärden representerar större upplevelse av rättvisa). I analysen ingår endast de som svarat att de haft lönesamtal).



Kännedom om lönekriterier & syn på om lönekriterierna följs

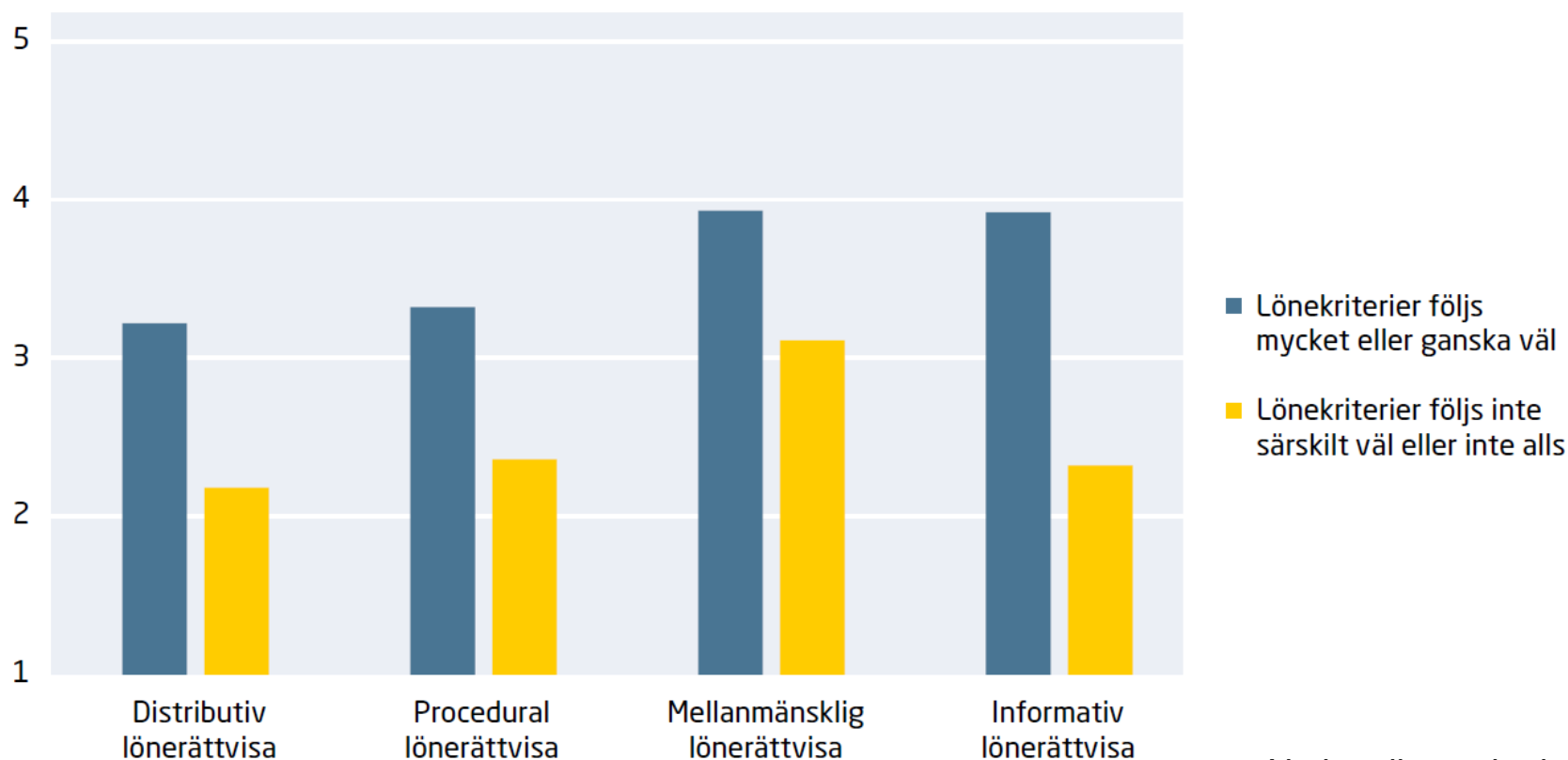
Figur 3.2. Kännedom om lönekriterier och syn på om lönekriterierna följs.



Not. Svaren på frågan om i vilken utsträckning lönekriterierna följs exkluderar personer som uppgav att de inte alls kände till lönekriterierna.

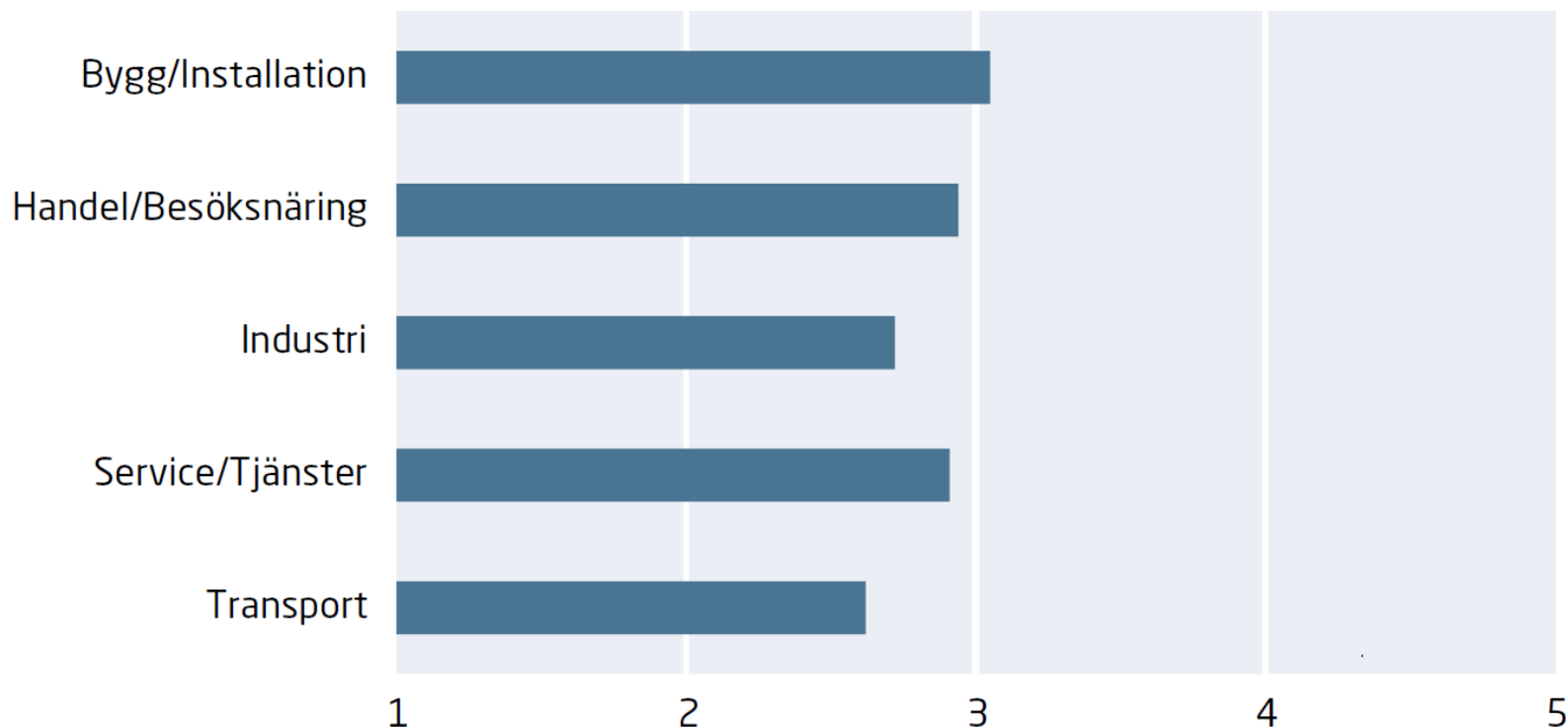
Legitimitet & lönekriterier

Figur 5.7. Upplevelser av lönerättvisa utifrån uppfattningen om i vilken utsträckning lönekriterierna följs (svarsskalan går från 1 till 5, där högre medelvärden representerar större upplevelse av rättvisa). I analysen ingår endast de som svarat att de kände till lönekriterierna.



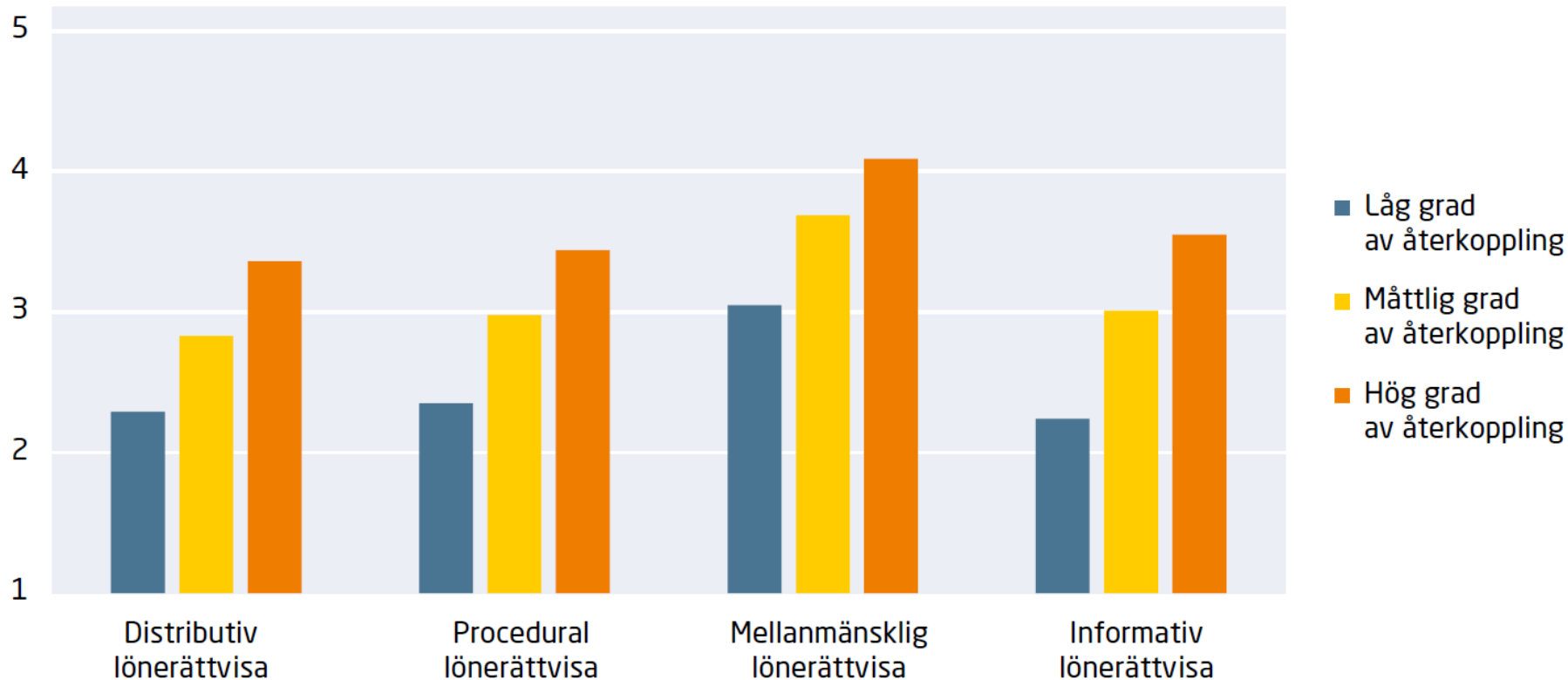
Grad av upplevd återkoppling

Figur 3.6. Grad av upplevd återkoppling på utfört arbete (svarsskalan går från 1 till 5, där högre medelvärden representerar bättre återkoppling).



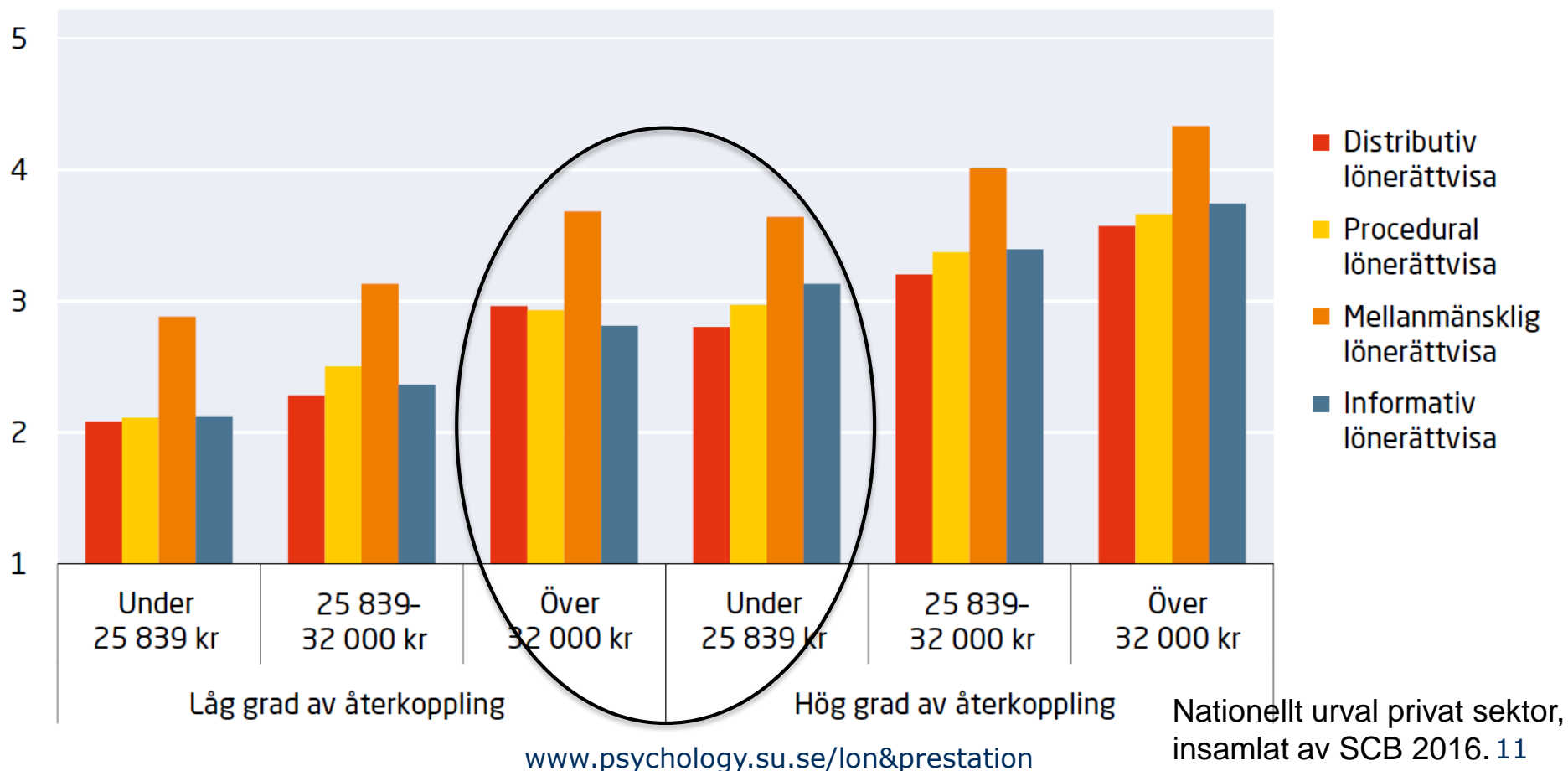
Legitimitet & grad av återkoppling

Figur 5.10. Upplevd lönerättvisa utifrån upplevd grad av återkoppling i arbetet (svarsskalan går från 1 till 5, där högre medelvärden representerar högre grad av upplevd rättvisa).



Legitimitet: Lönenivå & grad av återkoppling

Figur 5.11. Upplevd lönerättvisa utifrån lönenivå och upplevd grad av återkoppling (svarsskalan går från 1 till 5, där högre medelvärden representerar högre grad av upplevd rättvisa).



Sammanfattning

- Det handlar inte bara om lönen i sig – utan om upplevelsen av lönen, lönesystemet och av arbetsmiljön
- Legitimitet/rättvisa i lönesättning bidrar till motivation och prestation i arbetet
- Faktorer som bidrar till att lönesättningen upplevs som legitim/rättvis är:
 - Att förstå hur den egna prestationen bedöms
 - Att det finns lönekriterier, som följs
 - Att få kontinuerlig återkoppling på sin arbetsinsats

Tack för uppmärksamheten!

Helena Falkenberg

Psykologiska institutionen

Stockholms universitet

hfg@psychology.su.se

