

# Lönens betydelse för motivationen:

*”Faktisk lön har liten betydelse för arbetsmotivationen – om individuell lön ur ett arbets- och organisationspsykologiskt perspektiv”*

Anders Eriksson  
Sara Göransson  
Magnus Sverke

Psykologiska Institutionen  
Stockholms universitet

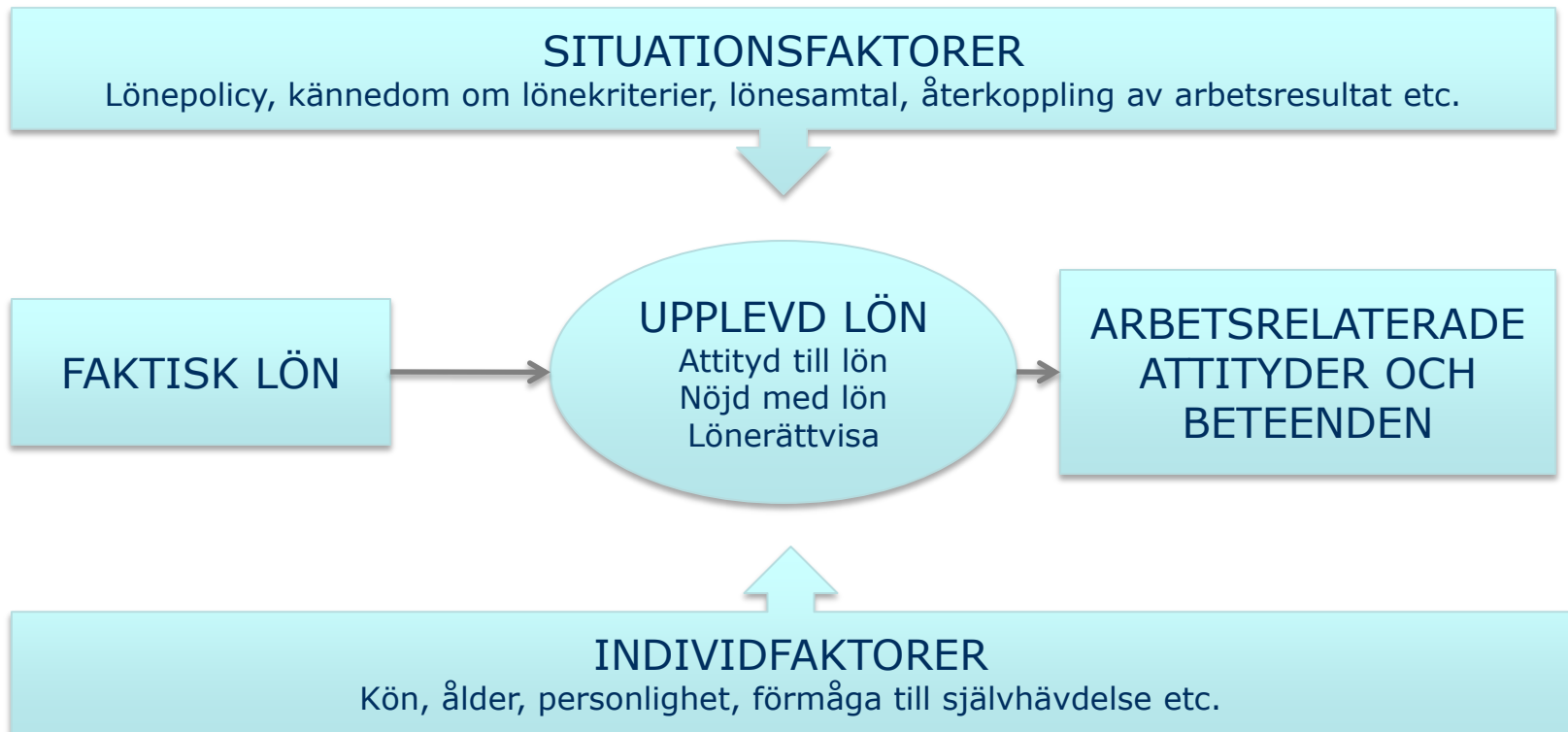
# Sammanfattning

”Sammanfattningsvis har vi kanske framförallt visat på att det inte är den faktiska lönen *per se* som har en genomgående inverkan på attityder och beteenden”

”De praktiska konsekvenserna av kapitlets resultat för arbetsgivare är framförallt att det inte räcker med att introducera en individuell och resultatbaserad lönesättning tillsammans med lönesamtal, utan man måste samtidigt arbeta med andra faktorer som kan påverka framgången med detta lönesystem”

# Modell för lönemotivation

## - motivation som en process

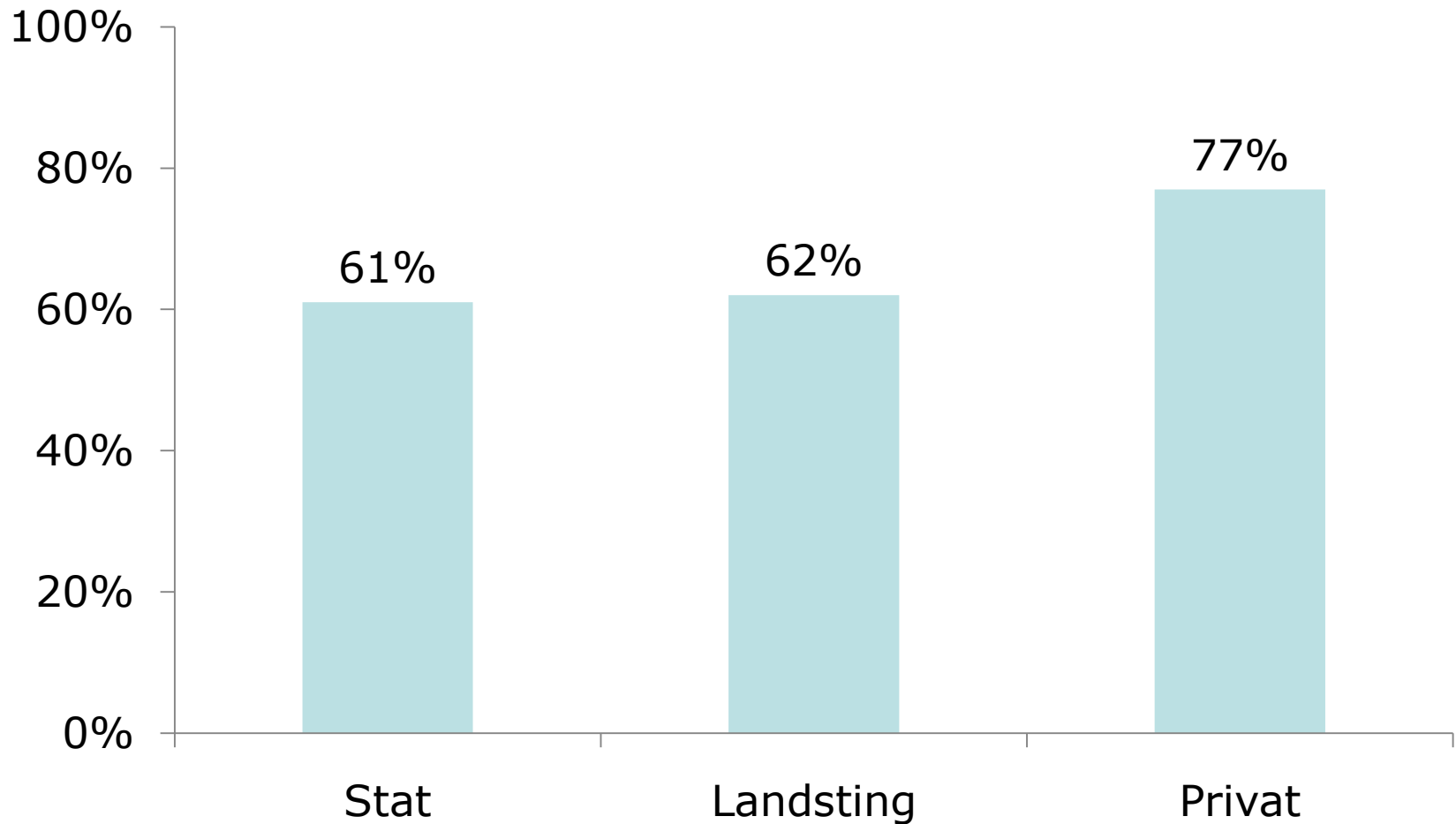


# Enkätundersökningar

	Stat	Landsting	Privat
Urvalsmetod	Nationellt slumpmässigt:  Statlig sektor	Nationellt slumpmässigt:  Sjuk- och undersköterskor	Nationellt slumpmässigt:  Medlemmar FTF och Finansförbundet
Urvalsstorlek	7020	1092	996
Svarsfrekvens (%)	68	68	62
Andel kvinnor (%)	51	93	68
Medelålder	46	47	47
(standardavvikelse)	(11)	(10)	(10)
Anställningstid (år)	14	19	16
(standardavvikelse)	(12)	(12)	(11)

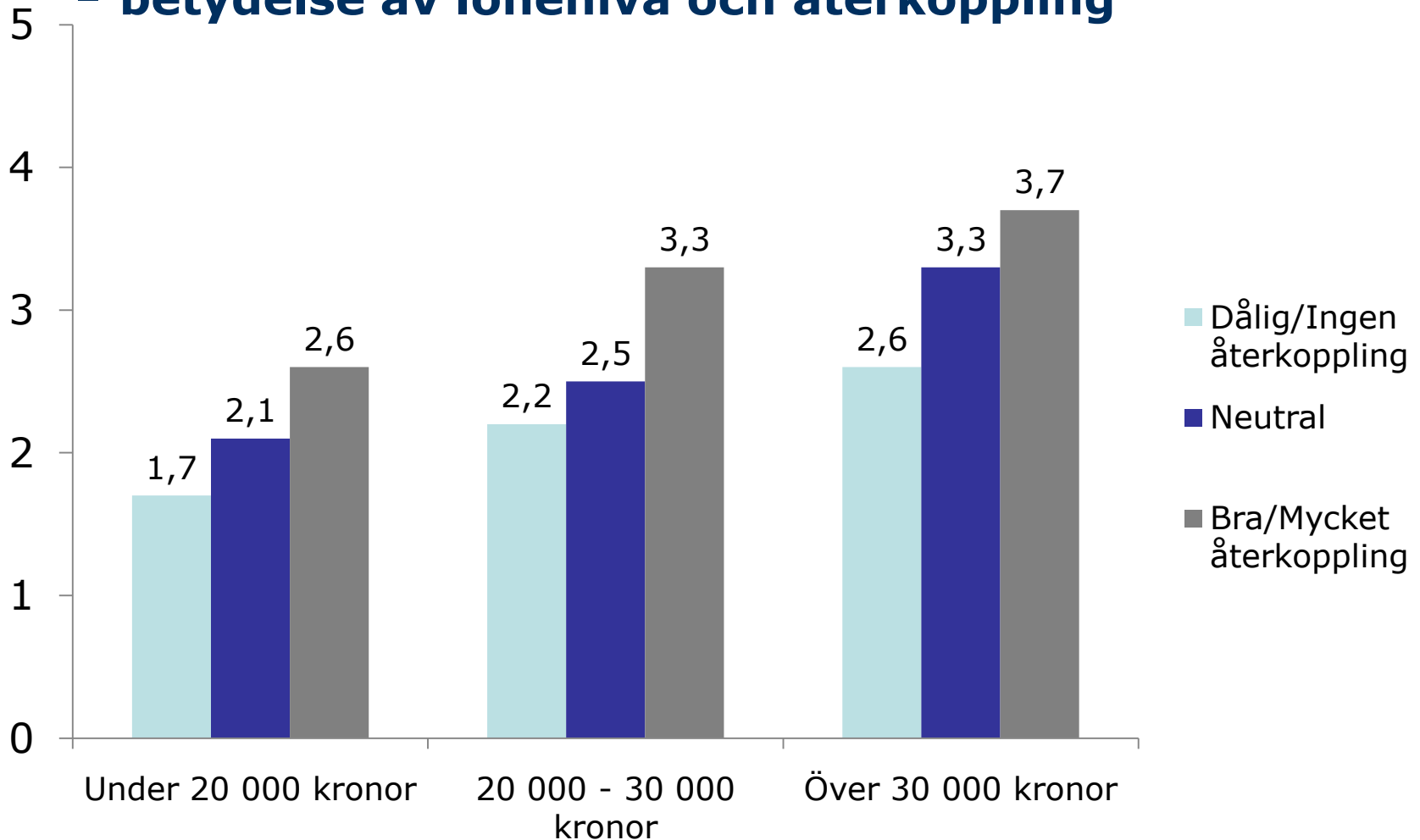
# Kännedom om lönekriterier

## - skillnad mellan sektorer

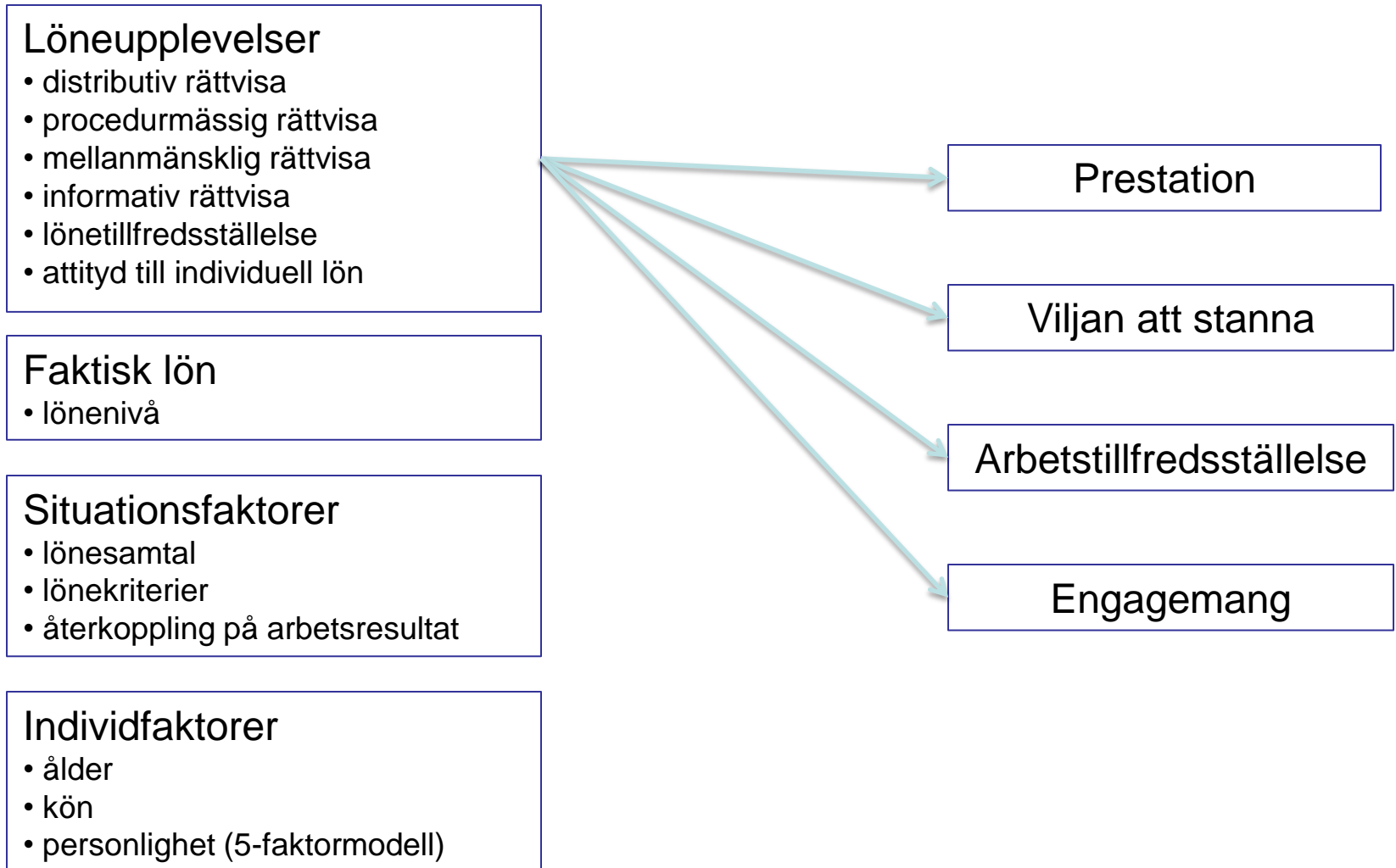


# Lönetillfredsställelse

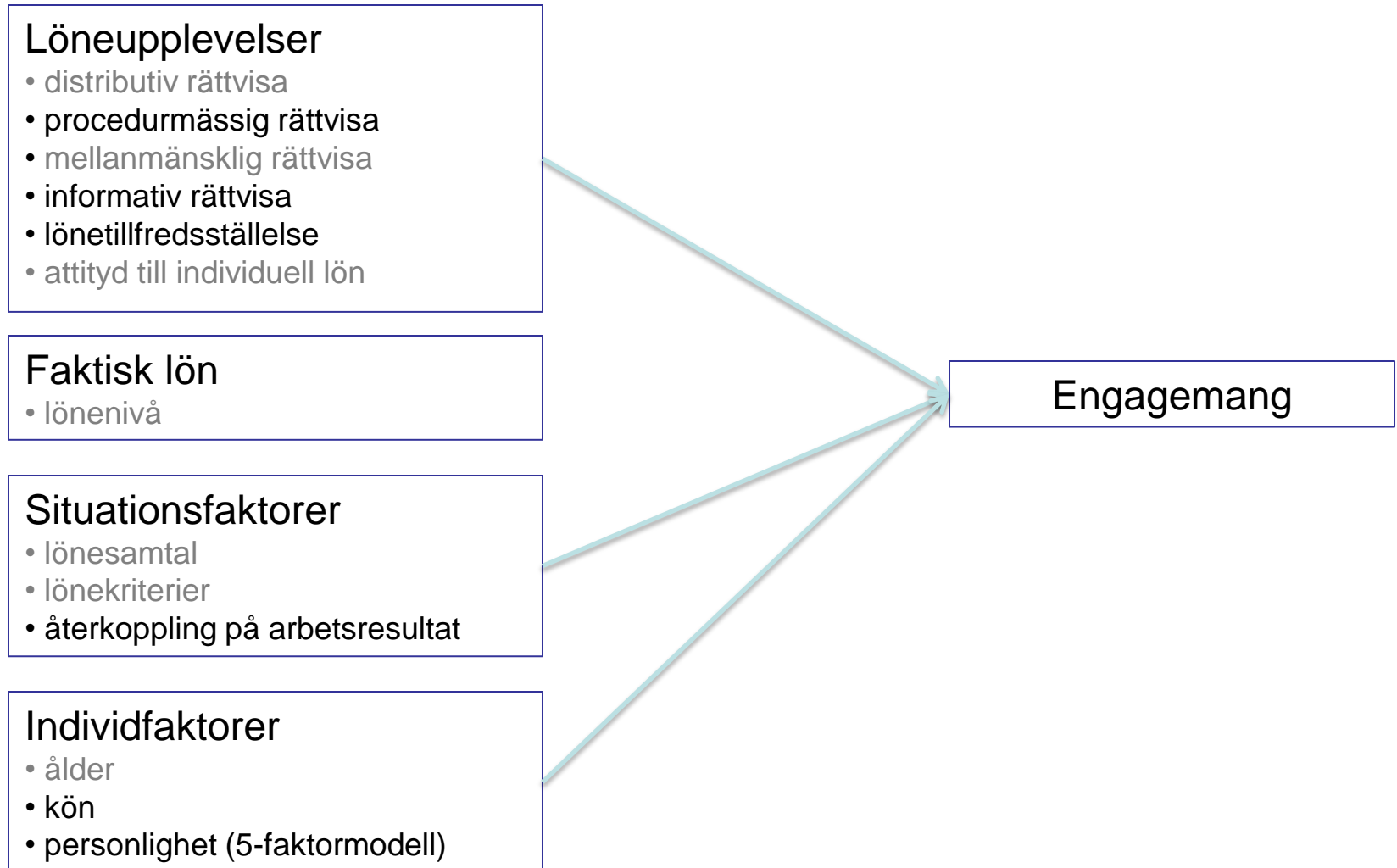
## - betydelse av lönenivå och återkoppling



# Vad är det som motiverar?



# Ett exempel: Engagemang





# Generella slutsatser

- Faktisk lön har begränsad betydelse
  - i alla fall direkt
- Upplevelsen är grunden för motivation
- Olika typer av upplevelser (fenomen) sammanhänger med olika attityder och beteenden
- Vid individuell lönesättning måste situation och individer beaktas
- Individuell lön utan annan återkoppling saknar värde