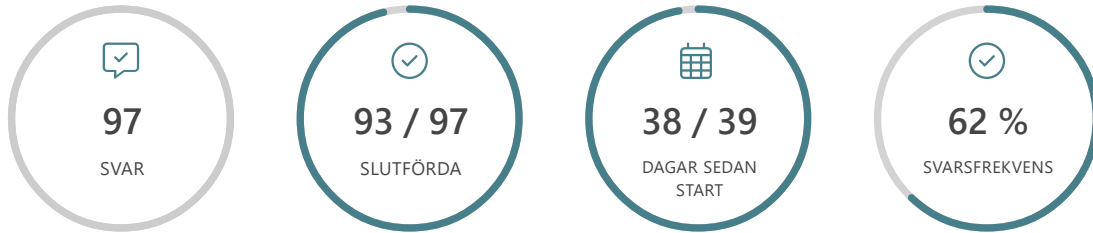




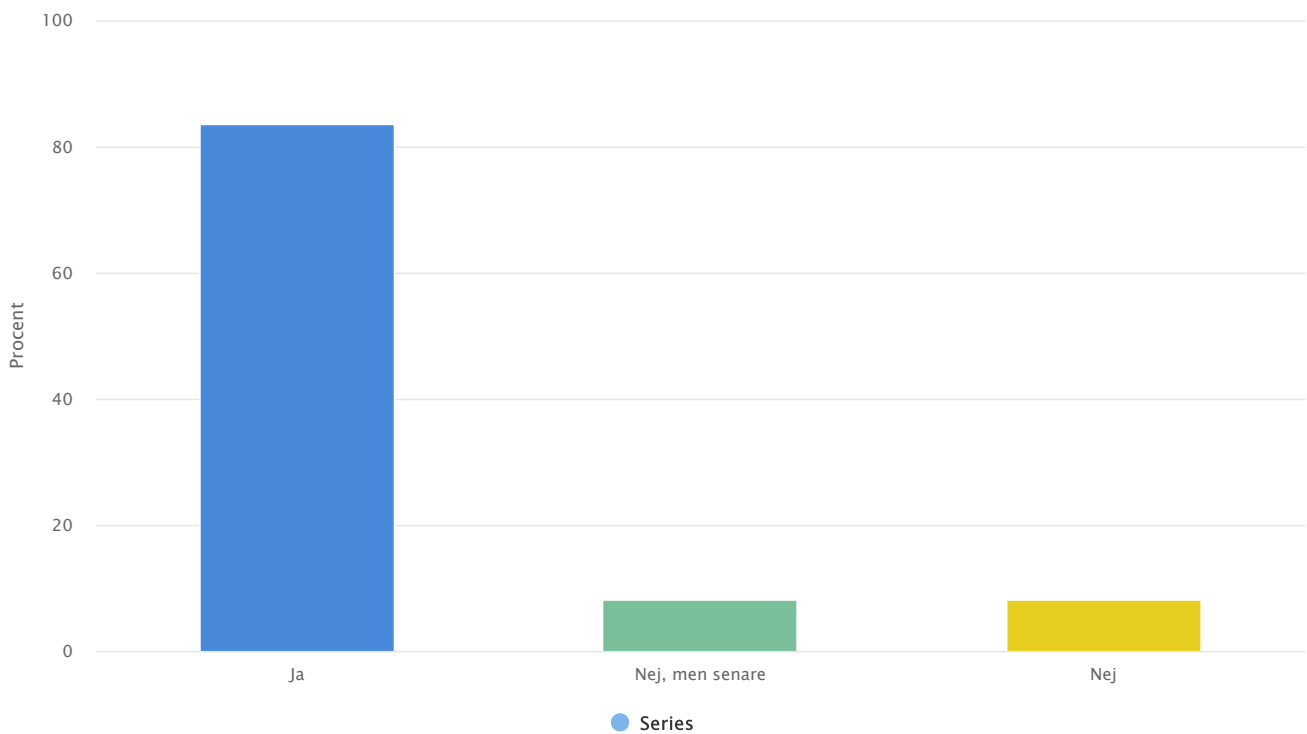
## Saco-S Månadens fråga: Medarbetarsamtal och uppföljande samtal

### Undersökningsinformation



### Har du haft medarbetarsamtal under första kvartalet 2023?

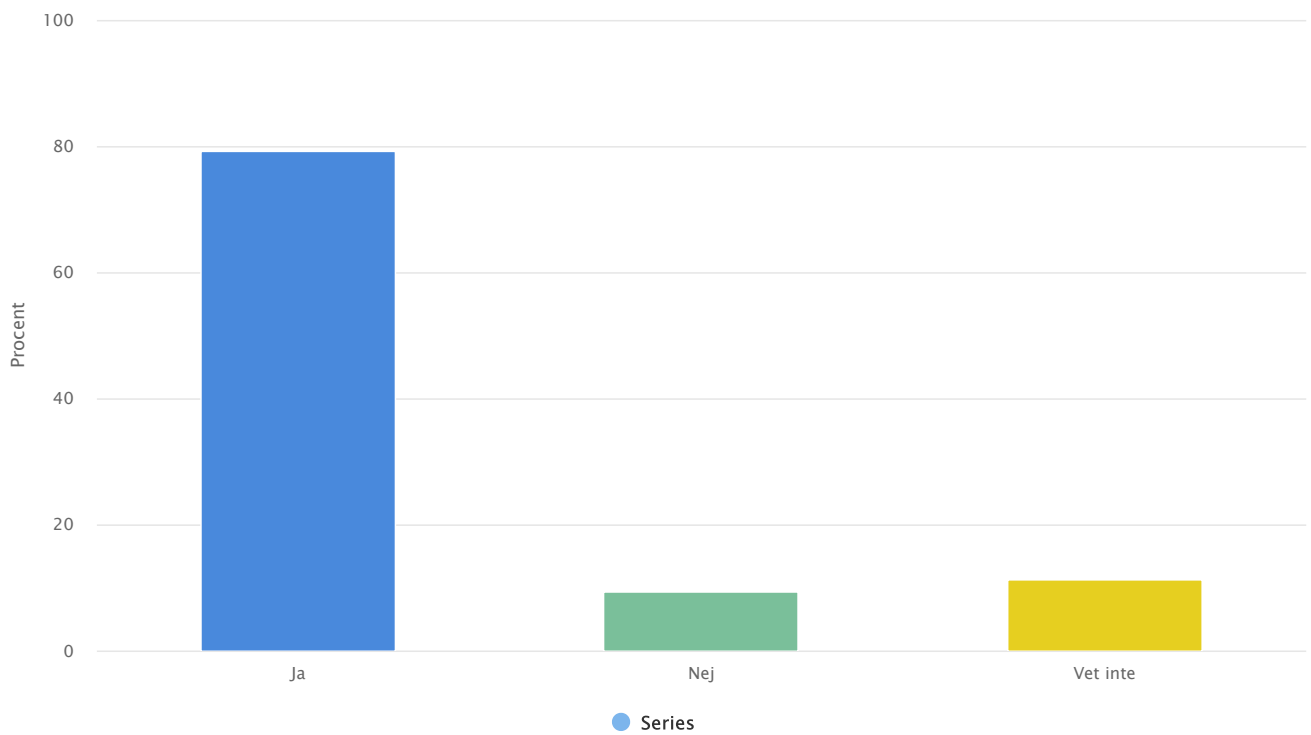
Sida 1 - Fråga 1 | Medarbetarsamtalet under 2023



1 Ja	81 (84%)
2 Nej, men senare	8 (8%)
3 Nej	8 (8%)
Svar	97

# Har din chef använt stödmaterialen vid ditt medarbetarsamtal?

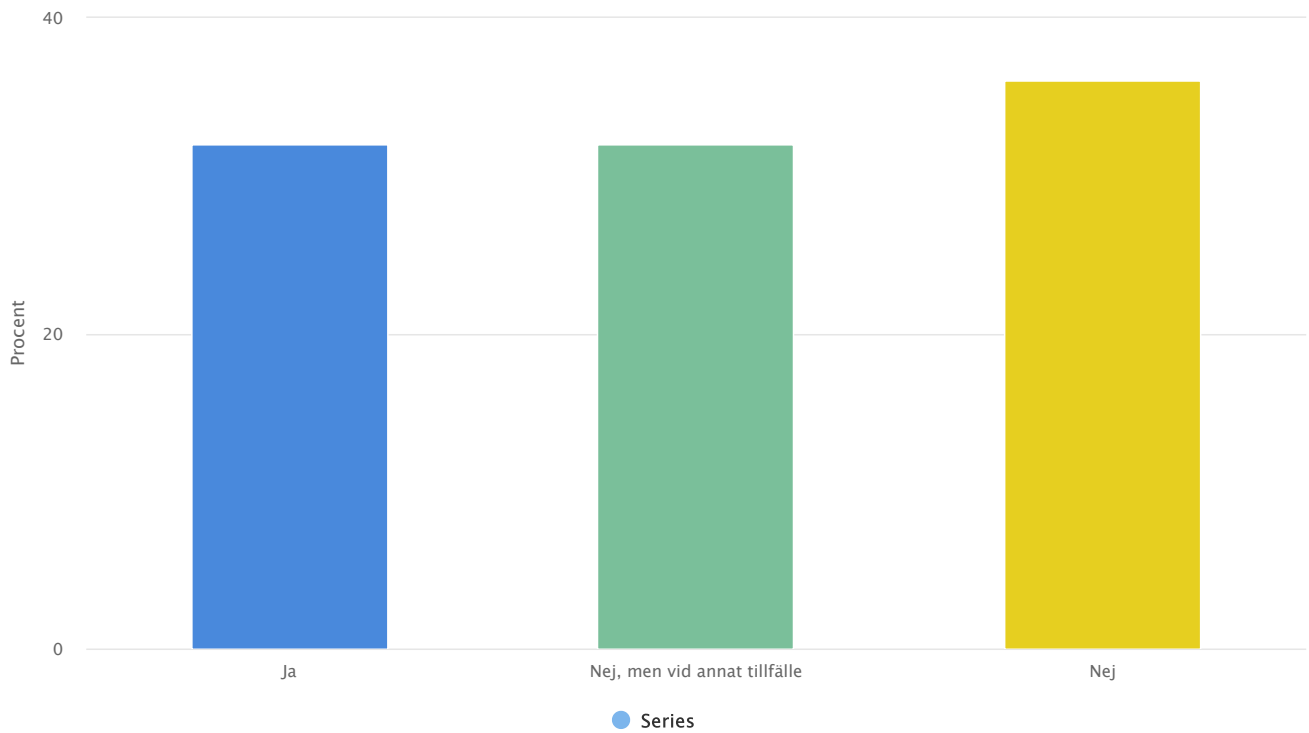
Sida 1 - Fråga 2 | Medarbetarsamtalen under 2023



1 Ja	77 (79%)
2 Nej	9 (9%)
3 Vet inte	11 (11%)
Svar	97

# Har din chef vid ditt medarbetarsamtal informerat om [Vägledningen för lönesättning?](#)

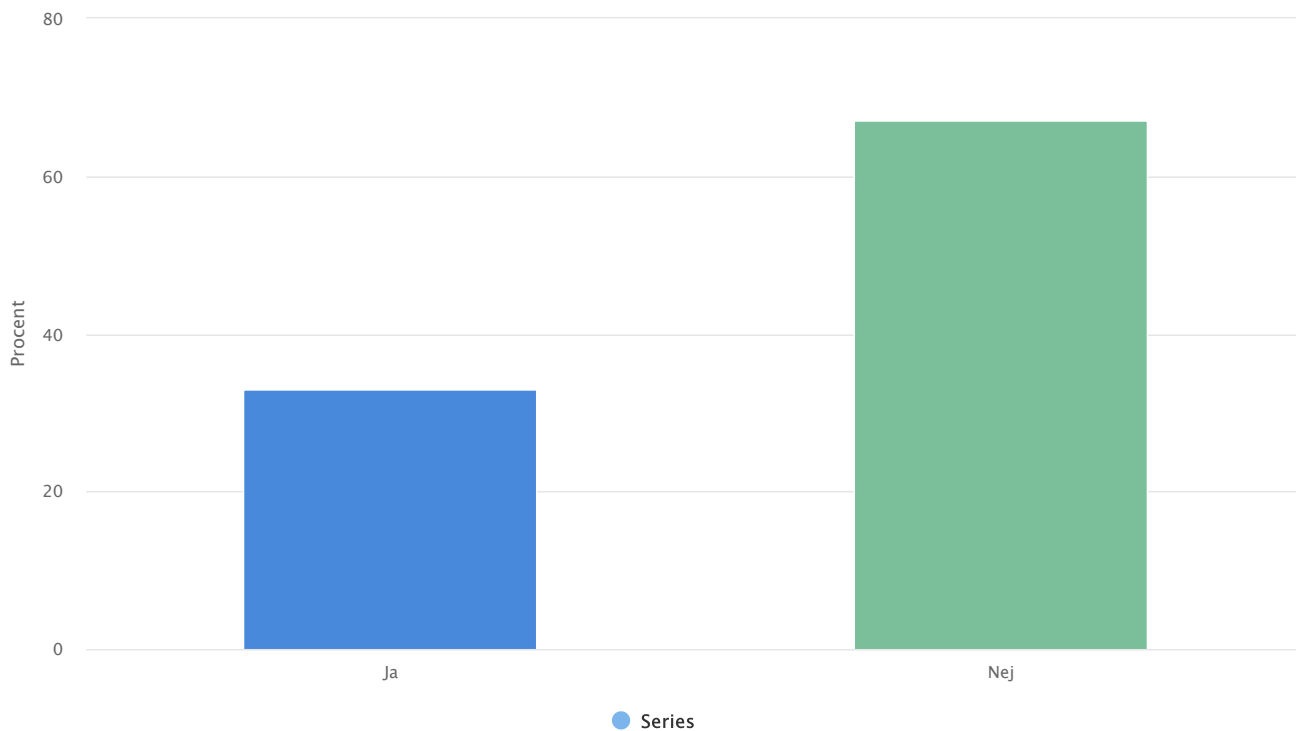
Sida 1 - Fråga 3 | Medarbetarsamtalet under 2023



1 Ja	31 (32%)
2 Nej, men vid annat tillfälle	31 (32%)
3 Nej	35 (36%)
Svar	97

# Pratade du och din chef vid ditt medarbetarsamtal om lönekriterierna och vad de innebär för dig i ditt arbete under kommande år?

Sida 1 - Fråga 4 | Medarbetarsamtalet under 2023



1 Ja	32 (33%)
2 Nej	65 (67%)
Svar	97

Vi skulle vilja veta hur du upplever kvaliteten i medarbetarsamtalet. Skriv gärna dina tankar här. *Detta är frivilligt och syftet är att vi ska få en bild av läget i vår dialog med arbetsgivaren.*

Sida 1 - Fråga 5 | Medarbetarsamtalet under 2023



SVAR

Uppfattat medarbetarsamtalet som ett frivilligt erbjudande så har inga.

Överlag bra.

Jag tycker att vi hade ett bra samtal. Nu var det ju ett bra tag sedan, men så minns jag det. Sen upplever jag att möjligheten att påverka lönen är mycket liten. Jag gör allt jag ska, chefen är mycket nöjd. Men det finns inga medel till att höja lönen. Det kanske är som en tidigare chef sa "Enda sättet att höja lönen är att byta jobb".

Var föräldraledig under första halvan av 2023, men har kommit tillbaka nu men ännu ej fått tid för medarbetarsamtal, men haft avstämningar etc.

Varken bra eller dåligt, vi jobbar mot egna individuellt satta mål. Tycker själva dialogen är god i alla fall.

Jag tycker att kvalitén på samtalet är hög. Det är förberedande mejl med utskick av vägledning och vad jag behöver ta del av inför medarbetarsamtalet vilket ger mig goda förutsättningar att förbereda mig. Samtalet följer en tydlig struktur där det vi säger antecknas som jag sedan får gå igenom.

a

Känns tjatigt att varje ruta, kriterium måste samtalas om vid varje tillfälle...blir inte ett naturligt samtal..

Väldigt slarvigt genomfört. Chefen "passade på" att prata om pågående uppdrag och använde tiden till frågor som vi borde stämma av i andra mötesforum.

Bra kvalitet. Både jag och min chef kommer förberedda med exempel.

Min chef är mycket bra på dialog och använder stöddokumenterna på ett lagom sätt. Det blir ett bra samtal.

Jag hade önskat veta i medarbetarsamtalet vad jag gör bra eller vad jag behöver förbättra i mitt arbete och vad som krävs för att leverera måloppfyllelse och på så vis även att det kopplas till löneökning. Nu vet jag inte vad jag gör bra eller dåligt, och det spelar ingen roll hur många uppdrag och aktiviteter jag leder eller att jag kompetensutveckla mig. Flertalet parametrar som bör vara lönegrundade existerar inte så jag vet inte vad som jag behöver göra för att kunna få en reallöneökning och ben lös som motsvarar prestationen. Varje år så är det samma sak, det finns inga pengar för löneökning. Jag har en teori om att att vara med i SACO är en katastrof, då vi på SPSM har detta sifferlösa avtal. Vad jag menar är att ett sifferlöst avtal är helt värdelöst när löneutvecklingen inte hänger med andra kollektivavtals löneutveckling. T.ex.

så har parterna inom industrin ett nytt löneavtal som innebär att värdet på löneökningarna är 4,1 procent 2023 och 3,3 procent 2024 och att 2023 höjs lägstalönerna med 1 350 kronor. Allt detta följer det som fack och arbetsgivare inom industrin enades om den 31 mars, vilket också är det avtalsmärke som övrig arbetsmarknad följer, det så kallade industrimärket. Att jag då år efter år enbart får 1000 kr i årlig löneökning innebär att jag år efter år verkligheten har en reallönesänkning efter att inflationen tagits bort från löneökningen. Min lönesänkning genom detta SACO avtal är extrem för år 2022, 2023 och kommer att vara även för 2024. Trodde att Staten skall agera föredöme som arbetsgivare och normerande för en god löneutveckling för arbetstagarna. Det kanske Staten är! men att det är SACO som är boven i dramat och inte ser till sina medlemmar som arbetar statligt.

Tack för att ni vill få en bild av läget och vad ert sifferlösa avtal resulterar i :(

Utmärkt.

Vi har endast pratat om lönekriterierna vid lönesättande samtal, det görs inte vid medarbetarsamtalen. Min chef ger mitt arbete högsta betyg i de olika avseenden som mäts, men det avspeglas inte i lönesättningen. I princip finns det inget jag kan göra för att höja min lön (jag har frågat) - min chef säger sig vara bunden vid den låga pott hen har att höja våra löner med.

I övrigt är min chef lättpratad och det går bra att ha en dialog om arbetet inom enheten. Jag skulle önska mer stöd när det gäller frågor inom HSL-verksamheten. Dessa frågor ligger egentligen inte på min chefs bord, men p.g.a. kommunikationsbrister med verksamhetschefen för HSL skulle det vara bra med ett tydligare stöd.

Mina svar påverkas av att det var en interimscief som höll i samtalet. Så i en sammanställning kanske de bör räknas bort iom att det knappast är en regelmässig situation

Jag hade gärna hoppat över medarbetarsamtal då de inte känns särskilt meningsfulla eller gör någon större skillnad.

Sker mest på chefens villkor

Lönekriterierna och vad det innebär i just vår enhet skulle kunna förtydligas. Svårt att veta vad man ska göra för att förbättra möjligheterna att få en bättre löneutveckling.

Överlag är kvaliteten god i samtalet. Det finns ett gott samtalsklimat, utrymme för feedback och feed forward. Lön berörs väldigt lite i medarbetarsamtalet och när man en gång blivit anställd är det inte så stora möjligheter man har att påverka lönen heller tyvärr, det är inte så stort utrymme att differentiera löneökning om man arbetar på en mindre enhet verkar det som. Att göra ett mycket gott arbete (vilket är feedbacken vid lönesamtal) utifrån givna uppgifter och uppsatta mål borde premieras mer än det gör. Upplevelsen idag är att det finns de som "presterar" betydligt sämre men ändå har en god löneutveckling(kanske framför allt om man ser till den procentuella löneökningen). Har samtidigt respekt för att när det är litet utrymme att göra något är det svårt. Men, förtjänst och skicklighet verkar betyda allt mindre tyvärr. . det ser jag främst i hur man hanterar redan anställda som inte håller måttet i olika avseenden utifrån vad som förväntas. Här finns inte det mod som skulle behövas att ibland avveckla eller för den delen att använda lön som styrverktyg i högre utsträckning än vad som görs idag.

Kvalitén på medarbetarsamtalet har varit god och i dialog.

det fungerade bra

Samtalet OK - men kan bli bättre

God kvalitet, men det känns ju som att oavsett om man gör ett bra jobb så ger det ingen effekt i lönekuvertet. Lönerrevisionen är så pass liten så det upplevs oväsentligt.

Lite som att vi har samtalen bara för att de ska göras, inte för att det i slutändan resulterar i någon riktig lön.

Helt ok samtal. är svårt att göra detta med högre kvalitet då löneutrymmet är väldigt begränsat. Sen får man möjlighet att ventilera förväntningar osv, så jag är nöjd ändå.

Det var svårt iom planerad ledighet och sedan byte av chef.

Min chef håller en hög kvalité på samtalen. Men jag tycker att det blir mer och mer slöseri med tid att ha samtalen utifrån ett löneperspektiv. Det är bra att få höra hur chefen värderar mina arbetsinsatser. Men det är inte roligt att visa på hur jag är efter år åker längre ner i lönelistan och chefen håller med om att lönen är för liten i förhållande till resultatet, men att potten är som den är och ingenting händer på den fronten. Jag gillar mina arbetsuppgifter och mina arbetskamrater, men att arbeta för länge på samma ställe är ju inget som prioriteras lönemässigt. Det här är inte bara "vanligt lönegnäll" från min sida. Jag har flera arbetskamrater som är i samma situation risken med det är att det blir en kompetensflykt. Det jag framför allt tror att facket kan påverka är i lönespannen. Om spannet mellan mig och en nyanställd blir för stort och ingen compensation sker så kommer lönen aldrig fungera som den morot som är tänkt. Graderingen och värderingen av arbetsinsatserna är alltför allmän. Relationen mellan arbetsinsats, resultat och lön har för egen del brutit ihop. Lönepolicyn är i mina ögon bara ett fluffdokument som inte är relaterad till min verklighet. Däremot är Medarbetarpolicyn bra.

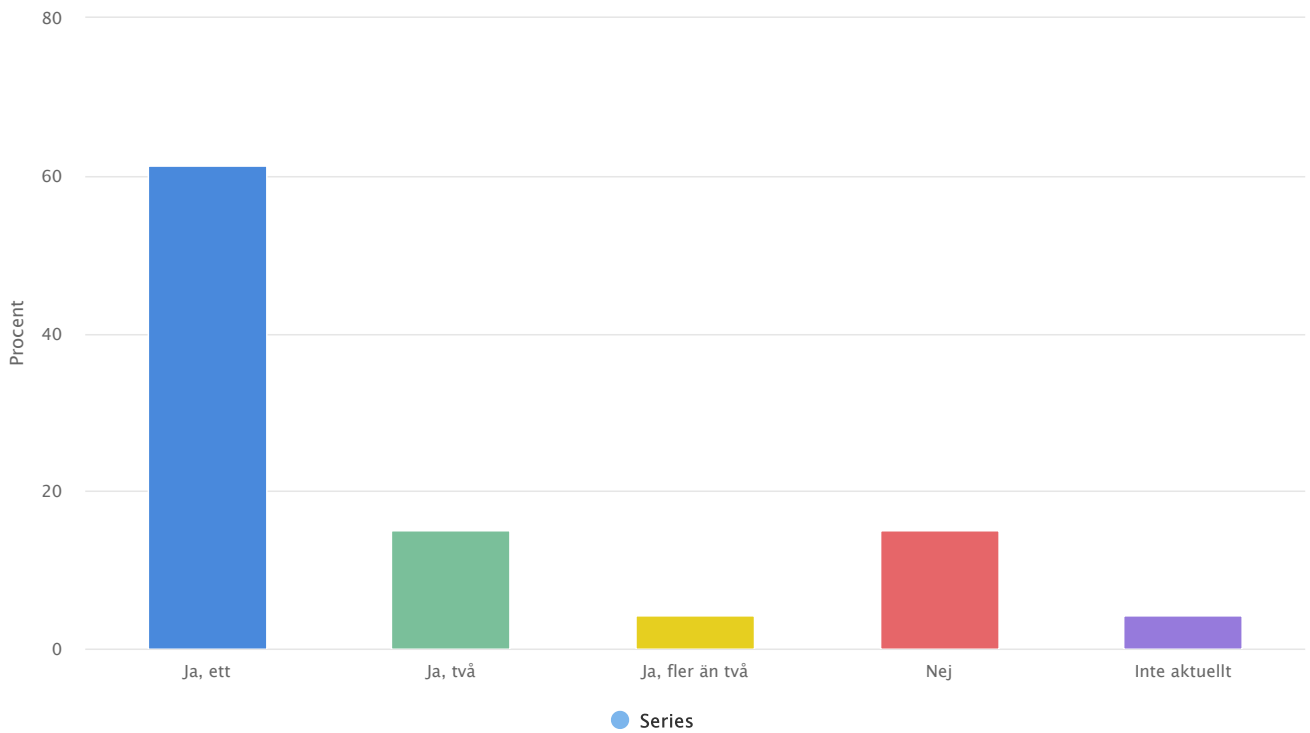
Det känns mer som om medarbetarsamtalet är en punkt att bocka av istället för att faktiskt bidra till någonting.

Medarbetarsamtalen genomfördes i april 2023.
Jag har en ny chef som också är ny i myndigheten. Chefen är inte insatt på alla sätt ännu. Upplevde att medarbetarsamtalet mer hade fokus på chefens upplevelser och tankar framåt än fokus på mig som medarbetare.
Låg kvalitet där förberedelsen har varit låg, det har inte funnits möjlighet att återkoppla, föreslå utvecklingsåtgärder, se en koppling till mitt arbete i förhållande till lön osv. Jag upplever att chefen har varit oförberedd, och haft dålig koll på vad jag gör samt har varit ofokuserad och passat på att fråga andra saker eller beta av löpande arbetsuppgifter på både löne- och medarbetarsamtal.
Väl förberett, bra genomfört, dokumentation snabbt efteråt.
Jag upplever att min chef har dialog, förbereder innan samtal & ger utrymme för förberedelser med information. Använder inte fullt ut formalia på det sätt det kanske är avsett, vilket inte ä ett bekymmer för mig
Kan inte bedöma kvaliteten eftersom jag inte har fått ha något medarbetarsamtal med någon chef i år.
Vi har haft mycket bra samtal utifrån den situation jag befinner mig i.
Upplever väl framförallt att kopplingen till den faktiska lönesättningen saknas. Dvs upplever att både jag och min lönesättande chef egentligen inte kan påverka hur min lön förändras. Dvs jag kan inte genom egen prestation förändra min lön (vilket ju egentligen bara ger två alternativ för att påverka sin lön: byta befattning inom SPSM eller säga upp sig från SPSM)
Tycker det var ett bra samtal. Det var mitt första medarbetarsamtal och jag upplever att det var uppstyrt och bra fokusområden under samtalet
Pliktskyldigt men ointresserat.
För mig känns det som bortkastade timmar där vi bara pratar hypotetiskt på helt fel nivå. Vi tar inte upp någonting som mynnar ut i ett arbetssätt som fungerar i praktiken.
Inte givande. Ingen framtidstro
Aningen rörigt och kändes som om det hängde mer på mig att styra upp det, men ändå ok.
Mycket god
Inlyssnande och positiv ton i samtalet och vi tog upp de områden som finns i mallen och dokumenterade. Saknar konkret återkoppling på vad som fungerar bra, vad som kan förbättras och koppling till lönekriterier, ev. pga okunskap om min yrkesroll, kanske pga ny(a) chef(er)?
Ok kvalitet men skulle kunna vara bättre. Att föra och leda samtal är svårt, ingen självklar förmåga bara för att man är chef.



# Har du efter ditt medarbetarsamtal 2023 haft uppföljande samtal med din chef?

Sida 2 - Fråga 1 | Uppföljande dialoger



1 Ja, ett	57 (61%)
2 Ja, två	14 (15%)
3 Ja, fler än två	4 (4%)
4 Nej	14 (15%)
5 Inte aktuellt	4 (4%)
Svar	93



SVAR

Oklart syfte mer än att man ska ha samtalet 2-4 gånger

Har kontinuerliga samtal med närmaste chef, dock inga formella.

Överlag bra

Mycket fokus på ramarna för psykologens verksamhet och för lite fokus på målet med min verksamhet. Tråkigt då myndigheten ofta driver frågan om tillitsbaserad styrning. Rektorerna är mycket nöjda med det jag gör men vill ändå diskutera när jag sitter var. Detta utan koppling till innehållet och målet i uppdraget. Men vi har haft en bra dialog som dock ändå landade i en för specifik beställningslista. Det funkar dock för mig på så sätt att vi ändå är överens om vilka förväntningar som finns.

Varit föräldraledig så har inte haft varken medarbetarsamtal och uppföljande samtal men haft regelbundna avstämningar med chef.

Jag tycker att det är bra att ha dessa samtal. Det ger mig en bild av vad som förväntas av mig men ger även min chef en möjlighet att få reda på vad jag önskar få ut av min roll.

Känns tjatigt att varje ruta, kriterium måste samtalas om vid varje tillfälle...blir inte ett naturligt samtal..

Det var ett väldigt ostrukturerat samtal och även den här gången kommer andra frågor upp som inte handlar om satta mål eller om utveckling som rör mig som medarbetare. merparten av tiden handlade om annat. Det är ganska jobbigt som medarbetare att påminna och påpeka för en chef vad mötet borde handla om. Man drar sig för det.

Räcker med ett möte efter.

Jag hade önskat få veta i medarbetarsamtalet vad jag gör bra eller vad jag behöver förbättra i mitt arbete och inte gå igenom mina uppdrag och aktiviteter utan en uppföljande kvalitetsgranskning på resultat och värde för våra målgrupper och vilket resultat det ger i SPSMs uppdrag. Någonstans så vill man få en bekräftelse på vad man gör bra om man nu gör något bra. Att veta och få feedback skapar positiv arbetsglädje över att det man gör på dagarna betyder mycket för våra målgrupper och för Myndighetens samlade uppdrag.

Samtal sker löpande vilket är önskvärt och vid några tillfällen "formellt".

Som ovan.

Samtalet har påverkats av att chefen är väldigt ny

Se tidigare kommentar.

sker mest på chefens villkor

Fungerar bra, som en avstämning av vad som sagts och att arbetet löper på i tänkt riktning. Har även andra ytterligare avstämningar med chef kring nuläge och arbetsbelastning däremellan.

Uppföljande samtal med annan chef och fokus på mina uppdrag.

det fungerade bra.

Det har gått bra.

Jag har haft samtal med med chef, men inget som uttalat är ett uppföljande medarbetarsamtal. Hennes uppfattning är att det kan ses som uppföljande samtal, men jag menar att de samtalen som bokas in löpande i kalendern inte är relaterade till det vi talade om i medarbetarsamtalet. Det finns utrymme för uppdatering i dokumentet för medarbetarsamtal, där man kan notera när det uppföljande samtalet skett, men jag har inte fått något sådant heller.

Nja, lite detsamma som i förra frågan. Fokus är på chefen snarare än på mig som medarbetare.

Vi har en avstämning i månaden där åtminstone ett är direkt uppföljning av medarbetarsamtalet. Eftersom vår grupp är så pass självgående blir samtalen ett sätt för mig att berätta för chefen vad jag faktiskt gör...

Mycket bra.

Har inte haft mitt uppföljande samtal ännu

Pliktskyldigt och ointresserat. Chefen verkar mer intresserad av att en mall ska fyllas i än att ha ett samtal som anknyter till vardagen.

För mig känns det som bortkastade timmar där vi bara pratar hypotetiskt på helt fel nivå. Vi tar inte upp någonting som mynnar ut i ett arbetssätt som fungerar i praktiken.

Inte bra samtal. Känns inte förberedda. Mer lästa ur ett papper. Ingen dialog.

Se tidigare fritextsvar.

Ok samtal som inte tillfört något nytt.