

Partsgemensam information (Linköpings universitet och Saco-S) om lönesättande samtal

Vad är lönesättande samtal?

Det lönesättande samtalet innebär att chef och medarbetare i dialog kommer överens om ny lön. Genom lönesättande samtal sätts medarbetarens bidrag till verksamheten i fokus. Den grundläggande tanken bakom lönesättande samtal är en dialog mellan chef och medarbetare med fokus på medarbetarens resultat, prestation, utövande av medarbetarskap och lön. De som är bäst lämpade att göra denna utvärdering och lönesättning är chef och medarbetare.

Syftet med lönesättande samtal

Lönesättning i dialog mellan chef och medarbetare ger förutsättningar för att sambandet mellan resultat/prestation och lön säkerställs. För att uppnå dessa förutsättningar krävs att medarbetar-samtalet resulterat i tydliga mål och förväntningar på medarbetaren. Det finns m a o en tydlig koppling mellan medarbetarsamtal och lönesättande samtal.

Vilka medarbetare får genomföra lönesättande samtal med sin chef?

I Saco-Ss centrala avtal är lönesättande samtal numera huvudspåret för lönesättning. Vid Linköpings universitet har arbetsgivaren tillsammans med Saco-S beslutat att implementera lönesättande samtal enligt "de små stegens princip".

Medarbetare som medlem i OFR eller SEKO har inte möjlighet att genomföra lönesättande samtal utan deras löner revideras inom ramen för lokala kollektivavtalsförhandlingar.

Medarbetare som är oorganiserade erbjuds genomföra lönesättande samtal.

Lönesättande samtal har så här långt implementerats på biblioteket, CBR, fakultetskanslierna, IMT, internrevisionen, universitetsförvaltningen, NSC, CMIV samt att rektor och universitetsdirektör genomför lönesättande samtal med de medarbetare som ingår i chefskretsen. Hösten 2016 implementeras lönesättande samtal på IEI samt att prefekterna vid IKE, IMH, ISV och ISY genomför lönesättande samtal med sina avdelningschefer och administrativa chefer på IMH genomför lönesättande samtal med sina medarbetare.

Individuell och differentierad lön

Individuell lönesättning bygger på en saklig bedömning av varje medarbetares resultat och prestation utifrån LiUs lönekriterier. För att kunna göra bedömningen krävs att medarbetar-samtalet resulterat i en beskrivning av tydliga mål och förväntningar på medarbetaren. Att lönen är **individuell** innebär att det är den enskilde medarbetarens lön baseras på hans/hennes resultat och prestation i relation till uppsatta mål och förväntningar. Att lönen är **differentierad** innebär att medarbetare inom en enhet/avdelning/motsvarande inte har samma lön utan att den varierar beroende på arbetets svårighetsgrad och ansvar och/eller medarbetarens resultat och prestation.

Förberedelser inför det lönesättande samtalet

Inför det lönesättande samtalet ska medarbetaren själv, med utgångspunkt utifrån mål och förväntningar i medarbetarsamtalet samt LiUs lönekriterier, göra en egen utvärdering av resultat/prestation/utövande av medarbetarskap.

Chefen ska göra en motsvarande bedömning. Detta innebär att båda kommer väl förberedda till det lönesättande samtalet. Såväl chef som medarbetare ska bidra till att det lönesättande samtalet präglas av öppenhet och respekt, men det är chefen som arbetsgivarrepresentant som har det största ansvaret för att samtalet genomförs professionellt.

Både chef och medarbetare disponerar sin utvärdering enligt följande:

- konkreta resultat/prestationer som uppnåtts i förhållande till i medarbetarsamtalet uppsatta mål och förväntningar
- konkreta bidrag till verksamhetens utveckling
- nya arbetsuppgifter och/eller arbetsuppgifter som inte längre utförs
- ökat/minskat ansvar
- genomförd kompetensutveckling och dess effekt för arbetet
- utövande av medarbetarskap

Referenstiden för utvärderingen är tiden sedan senaste lönerevision.

Medarbetaren presenterar vid det lönesättande samtalet sin utvärdering och chefen sin. Varken medarbetare eller chef ska förse den andra/andre med sin utvärdering före samtalet.

Cheferna som genomför lönesättande samtal genomgår en utbildning med fokus på kopplingen mellan medarbetarsamtal och lönesättande samtal. Arbetsgivaren och Saco-S genomför tillsammans informationsträffar för berörda medarbetare. Cheferna kan vända sig till HR-enheten för råd och stöd och Saco-S ger råd och stöd till sina medlemmar.

Själva samtalet

Endast chef och medarbetare är närvarande vid samtalet. Utgångspunkten är att samtalet genomförs i två steg. Det första samtalet inleds med att medarbetaren kommenterar sin bedömning. Därefter kommenterar chefen sin bedömning och avslutar med att lämna förslag till ny lön. Efter detta första samtal bokas tid för ett andra samtal. Syftet med det andra samtalet är att både chef och medarbetare behöver få tid att reflektera över innehållet i det första samtalet.

Vad kännetecknar ett bra lönesättande samtal?

Några faktorer som har betydelse för att chef och medarbetare ska uppleva att det lönesättande samtalet fungerar bra är:

- att chefen skapar en dialog där medarbetaren får samtala om och redogöra för sin bedömning av arbetsuppgifter, resultat, prestation, utövande av medarbetarskap och lön
- att chefen redogör och motiverar sin bedömning av medarbetarens prestation, resultat, och utövande av medarbetarskap
- att chefen lämnar och motiverar sitt löneförslag
- att chefen tydliggör hur medarbetaren ska kunna utvecklas och påverka sin lön
- att chefen ger utrymme för att bearbeta eventuella besvikelser
- att chefen är öppen för fortsatt dialog

Överenskommelse om ny lön

För att ny lön ska gälla ska chef och medarbetare underteckna en skriftlig överenskommelse.

Vad händer om chef och medarbetare inte kommer överens om ny lön?

Om chef och medarbetare efter två samtal inte kommer överens om ny lön

kommer ett s k fyrpartssamtal att genomföras för de som är medlemmar i Saco-S. Det innebär att chefen biträds av HR-direktören eller överordnad chef och medarbetaren av en representant från Saco-S. Syftet med att en annan chef och en facklig representant deltar är att kvalitetssäkra såväl det lönesättande samtalets innehåll som lönesättningen. Vid fyrpartssamtalet ska chef och medarbetare ge sin syn på de samtal som genomförts. Övriga deltagares roll är att lyssna, ställa kompletterande frågor och säkerställa att samtalet handlar om lönesättning. I det fall överenskommelse om ny lön ändå inte är möjlig hänvisas till RALS-T § 7.2. – 7.4.

Om chefen och en medarbetare som är oorganiserad inte kommer överens om ny lön efter två samtal är det chefen som beslutar om ny lön, vilket framgår av den skriftliga överenskommelsen som då endast undertecknas av chefen.