



Genomförande av förstärkt lönesättande samtal i RALS

Dokument är framtaget i syfte att vara som ett stöd för arbetsgivarföreträdare och Saco-S områdesansvariga och skapa förutsättningar för ett enhetligt genomförande av momentet förstärkt lönesättande samtal vid institution/motsvarande.

Målsättning med förstärkt lönesättande samtal

I det förstärkta lönesättande samtalet får både chef och medarbetare processtöd för en ökad förståelse för modellen lönesättande samtal.

Syftet är att så långt det är möjligt behålla den verksamhetsnära dialogen och lönesättningen.

Målsättningen är att chef och medarbetare efter samtalet ska nå en överenskommelse och att medarbetaren får en förståelse för motiveringen till lönesättningen. Detta är viktigt att klargöra i inledningen av samtalet.

Identifiera "oenigheter"

I de fall lönesättande chef och medarbetare inte når en överenskommelse om ny lön ska detta snarast meddelas till personalhandläggare eller annan utsedd arbetsgivarrepresentant vid institution eller fakultet/motsvarande samt personalenheten respektive Saco-S områdesansvariga för att förbereda planering av ett förstärkt lönesättande samtal. Chef eller personalhandläggare informerar personalenheten, e-post ral@gu.se, om att förstärkt samtal kommer att genomföras samt anger uppgifter om

- chef (namn)
- org.enhet
- medarbetare (namn, initialer N.N)
- eventuellt fastställt datum för samtal

Registrera i Primula revisionsmodulen i fältet privata anteckningar:
” förstärkt samtal ska genomföras”

Medarbetaren ansvarar för att kontakta Saco-S: e-post saco@gu.se för att delge Saco-S den information som kan behövas för den fortsatta hanteringen.

Checklista för det förstärkta lönesättande samtalet

En checklista är framtagen för att säkerställa en enhetlig samtalsstruktur och att samtalet i första hand handlar om att förbättra förutsättningarna för chef och medarbetare att kunna bli överens om ny lön och att lönerevisionen avslutas enligt modellen lönesättande samtal.

Om medarbetare av något skäl inte medverkar i det förstärkta lönesättande samtalet

Då Saco-S endast har modellen lönesättande samtal för att genomföra lönerevision vid Göteborgs

universitet förutsätter det att både lönesättande chef och medarbetare tar sin del av ansvaret för att skapa goda förutsättningar. Chef har ansvaret att i god tid planera genomförandet och kalla till samtal samt att ge en saklig motivering till föreslagen lön. Chef och medarbetare har ansvar att aktivt medverka till meningsfulla samtal.

I de fall medarbetaren inte medverkar trots att chef skapat förutsättningar och kallat till samtal kan lönerevisionen, efter konsultation och samråd mellan lokala parter, avslutas genom ett ensidigt arbetsgivarbeslut.

Vid frågor om genomförandet kontakta i första hand; personalenheten Lena Csörgei eller Saco-S Maja Pelling eller Ivar Armini.

Checklista för genomförande av förstärkt lönesättande samtal

Lönesättande chef bokar tid för ett förstärkt lönesättande samtal i samråd med Saco-S och chef kallar medarbetaren. Vid samtalet mellan chef och medarbetare medverkar områdesansvarig för Saco-S samt ytterligare en lokal arbetsgivarrepresentant.

1. Inför mötet

De som medverkar bör vara överens om hur mötet ska genomföras. Lönesättande chef är den som kallar medarbetaren och ansvarar för att övriga medverkande bjuds in.

2. Inledning av mötet

- Lönesättande chef inleder kort och förklarar syftet.

Samtalet förs i första hand mellan chef och medarbetare. Vid mötet deltar ytterligare en lokal arbetsgivarrepresentant samt en representant för Saco-S. Detta för att säkerställa att samtalet främst handlar om att förtydliga parternas argument och därmed nå en överenskommelse.

- Övriga medverkande presenterar sig kort
- Övrigt

För att skapa förutsättningar för ett öppet samtal är det viktigt att påminna om att det som sägs i rummet stannar där. Inga mötesanteckningar kommer att föras. I de fall även andra behöver informeras om sakförhållanden som är relevanta för fortsatt hantering bör mötesdeltagarna vara överens.

3. Områden att resonera om

- Har utvecklingssamtal genomförts?
- Har ett utvärderande första lönesättande samtal genomförts?
- Har chef och medarbetare en samstämmig bild av uppdraget och de mål som sattes i utvecklingssamtalet?
- Har chef på ett tillräckligt tydligt och adekvat sätt beskrivit hur hen uppfattat och bedömt medarbetarens prestation under den gångna bedömningsperioden (sedan föregående lönerevision)? Har bedömningen koppats till lönekriterier eller andra bedömningsgrunder?
- Har medarbetaren fått möjlighet att komplettera bilden av sin prestation under bedömningsperioden?
- Har chef gett en allmän beskrivning av medarbetarens lön i relation till lönebildan?
- Vilka förväntningar gällande löneutveckling har medarbetaren utifrån det första lönesättande samtalet och hur har det påverkat utgången av det sista lönesättande samtal då chef meddelat ny lön?
- Finns det något ytterligare att säga för att chef och medarbetare så långt som möjligt ska nå samsyn om grunderna för den föreslagna lönen?

- Hur kan chef och medarbetare fortsätta samtala om vad som krävs för att skapa förutsättningar för en framtida löneutveckling?

4. Sammanfattning och avslutning

- Lönesättande chef gör en kort sammanfattning av vad som framkommit
- Lönesättande chef klargör vad som kommer att hända i nästa steg

Om chef och medarbetare redan under mötet konstaterar att det som framkommit i samtalet bidragit till en större samsyn kan de avsluta lönerevisionen och skriva på blanketten samtalsbekräftelse. Den digitala blanketten ska användas även i denna överenskommelse. Den nya lönen är därmed fastställd.

Chef och/eller medarbetare kan ibland behöva lite betänketid. Bestäm innan mötet avslutas när ni ska ses igen för att ta nästa steg: - att bli överens om lönen och skriva under blanketten samtalsbekräftelse eller att konstateras att oenigheten kvarstår och skriva under blanketten oenighet inklusive chefs- respektive medarbetarens bilaga.

Olika alternativ att avsluta lönerevisionen efter det förstärkta lönesättande samtalet:

Alternativ 1: Chef och medarbetare når en överenskommelse om ny lön. Lönesättande chef använder e-postmallen för samtalsbekräftelse och skickar till medarbetaren som bekräftar genom att kryssa i att hen är överens om ny lön och returnerar blanketten till chef. Lönerevisionen är därmed avslutad. Medarbetaren sparar själv en kopia på epostmeddelandet med samtalsbekräftelsen.

Alternativ 2: Om oenigheten kvarstår och chef och medarbetare inte når en överenskommelse om ny lön ska detta omgående, eller senast en vecka efter konstaterad oenighet, dokumenteras på blanketten ”Oenighet”. Chef och medarbetare ska också, var och en för sig, i separat bilaga ge sin motivering till varför överenskommelse inte var möjlig. Lönerevisionen kommer därmed att genomföras i en universitetsgemensam samordnad avslutsförhandling mellan Saco-S och arbetsgivaren Göteborgs universitet. Medarbetaren fransäger sig därmed möjligheten att påverka utgången av förhandlingen.

När parterna är överens om alla individuella löner fastställs förhandlingsresultatet i ett lokalt avtal. Personalenheten kommunicerar förhandlingsresultatet till lönesättande chef som ansvarar för att meddela enskild berörd medarbetare. Lönerevisionen är därmed avslutad.

- Lönesättande chef tackar de närvarande och avslutar mötet.