



Till  
lönesättande chef och medarbetare

## Lönerevision genom modellen lönesättande samtal (2022)

Blanketten "Samtalsbekräftelse" används för att dokumentera överenskommelse om lön. Vid samtal som genomförs digitalt används en enhetlig e-postmall för "samtalsbekräftelse" för att dokumentera överenskommelsen.

Vid Göteborgs universitet tillämpas lönesättande samtalsmodellen för medlemmar i Saco-S.

### Modellen lönesättande samtal

Målsättningen är att de som bäst har kännedom om verksamheten och medarbetarens prestation under den gångna perioden, dvs. chef och medarbetare, tar ansvar för att skapa samsyn kring koppling mellan mål, resultat och lön. En väl fungerande individuell och ändamålsenligt differentierad lönesättning förutsätter återkommande samtal mellan chef och medarbetare och att chef beskriver och konkretiserar förväntningar på medarbetarens bidrag till verksamhetsmålen.

Modellen lönesättande samtalet består av två samtal. Det första samtalet är ett utvärderande tillbakablickade samtal om arbetsprestation i relation till uppdrag och individuella mål. I det andra samtalet presenterar lönesättande chef utifrån en saklig bedömning den individuella lönen. Detta sista moment är inte att betrakta som en förhandling.

En digital blankett "Samtalsbekräftelse" används för att, via e-post, dokumentera överenskommen lön i det lönesättande samtalet oavsett om det genomförs digitalt eller som fysiskt samtal.

Den digitala blanketten som skickas av chef till medarbetaren via e-post användas för att dokumentera överenskommelsen. Medarbetaren bekräftar lönen genom att kryssa "ja" i samtalsbekräftelsen och returnerar via e-post. Datum då medarbetaren returnerar överenskommelsen om ny lön blir då det protokollsdatum som används för att anmäla inkomständring till bland annat Försäkringskassan. Denna uppgift finns inte dokumenterad på annat sätt.

I det fall medarbetare begär utökad betänketid ska chef och medarbetare komma överens om nytt datum för dokumentation av överenskommelsen.

Medarbetaren behåller en kopia på samtalsbekräftelsen alternativt svarsmeddelandet via e-post för att vid behov lämna uppgift om datum för löneändringen till bland annat Försäkringskassan.

### Om lönesättande samtal inte resulterar i en överenskommelse om lön

Om samtalet där chef meddelar ny lön inte leder till en överenskommelse ansvarar lönesättande chef för att informera personalenheten samt kontakta områdesansvarig på Saco-S för att planera in ett nytt förstärkt samtal med medarbetaren i syfte att skapa bättre förutsättningar att avsluta lönerevisionen.

Det är viktigt att medarbetaren snarast tar kontakt med områdesansvarig på Saco-S i de fall överenskommelse om lön inte kan uppnås för att kunna delge Saco-S den information som kan behövas för den fortsatta hanteringen.

### **Förstärkt lönesättande samtal**

Nästa steg i processen är att lönesättande chef kallar medarbetaren till ytterligare ett samtal med stöd av en lokal arbetsgivarrepresentant samt områdesansvarig för Saco-S. Samtalet, som genomförs på institution/motsvarande, dokumenteras inte. Syftet med det förstärkta lönesättande samtalet är att stärka processen genom att åstadkomma en bättre dialog och en tydligare motivering till den individuella lönen så att chef och medarbetare kan nå en överenskommelse.

### **Avslutsförhandling**

Om lönesättande chef och medarbetare inte blir överens om lönen efter genomfört förstärkt lönesättande samtal ska detta omgående dokumenteras på blanketten "Oenighet". Lönesättande chef och medarbetare signerar och skriver datum. Medarbetaren får en kopia på blanketten "Oenighet".

Lönesättande chef samt medarbetare ska också, var och en för sig ge sin förklaring till varför en överenskommelse om lön inte kunnat uppnås genom att fylla i en separat bilaga. Lönesättande chef lämnar blankett och bilaga enligt anvisning. Medarbetaren skickar blanketten "Oenighet" samt separat bilaga till Saco-S, epost: [saco@gu.se](mailto:saco@gu.se)

Vid digitalt förstärkt samtal sker dokumentation och fortsatt handläggning enligt särskild rutin.

Momentet avslutsförhandling innebär att medarbetaren överlämnar ansvaret till Saco-S att avsluta lönerevisionen i en samordnad förhandling med arbetsgivaren Göteborgs universitet. Förhandlingen genomförs universitetsgemensamt mellan parterna.

När avslutsförhandling om alla återstående individuella löner är genomförd återkopplar lönesättande chef den individuella lönen till berörd medarbetare.

Arbetsgivaren och Saco-S kan i undantagsfall, när förutsättningar att fullfölja modellen lönesättande samtal inte finns, göra överenskommelse om att avsluta lönerevisionen genom att gå direkt till den samordnade avslutsförhandlingen mellan parterna.

### **Om modellen lönesättande samtal inte följs eller fullföljs**

Lönesättande chef har ansvar att planera och skapa förutsättningar för att den lönesättande samtalsmodellen kan genomföras. Det innebär att i god tid planera in samtal och att kalla medarbetare. Såväl chef som medarbetare har ett ansvar att aktivt medverka till ett meningsfullt samtal och kan på så sätt komplettera bilden av den gångna periodens arbetsprestationer utifrån uppsatta mål.

Om medarbetaren, trots att hen erbjudits alternativa tider för samtal, inte deltar kommer frågan hur lönerevisionen ska avslutas att överlämnas till parterna. Lönerevisionen kan därmed avslutas genom ett arbetsgivarbeslut alternativt, om det finns särskilda skäl, i den samordnade universitetsgemensamma avslutsförhandlingen mellan parterna.

Hur revidering av den individuella lönen ska genomföras för medarbetare som inte kan fullfölja processen av andra skäl, såsom sjukdom eller annan frånvaro, överlämnas till lokala parter att avgöra. Lönerevisionen kan även i dessa fall komma att avslutas genom ett arbetsgivarbeslut alternativt, om det finns särskilda skäl, i den samordnade universitetsgemensamma avslutsförhandlingen mellan parterna.