



## **Lathund inför lönerevisionen RALS 2021 – revisionsperiod november 2020 – augusti 2021: Att tänka på inför ditt lönesättande samtal**

Det är din arbetsinsats, dina prestationer och resultat under ovanstående period som ligger till grund för din nya lön/löneökning. Detta tillsammans med din kompetens, din erfarenhet och ditt engagemang är avgörande för att få rätt lön och en god löneutveckling. Saco-S vill uppmärksamma på att även om revisionsperioden formellt inte omfattar hela 2020 så kan i år prestationer även under hela 2020 ligga till grund för ny lön.

Ny lön kommer efter att gälla från 1 september 2021. Ny lön beräknas utbetalas så fort som det är praktiskt genomförbart efter att du och din chef är överens om ny lön.

### **Att tänka på:**

- Engagera dig i din löneutveckling
- Genomför ett effektivt planerat lönesamtal 1 och 2
- Ta kontakt med dina lokala Saco-företrädare under processen för råd och stöd
- Jämför gärna din lön i SacoLönesök; obs det är viktigt att söka ut lön från arbetsgivaren, stat och sedan Stockholm för att få mer jämförbara siffror!

### **Engagera dig i din löneutveckling**

#### *1. Utnyttja lönesamtalet!*

#### *2. Värdera dig själv! Förbered dig noga och kartlägg din arbetsinsats i god tid.*

- Värdera dina prestationer i förhållande till uppsatta mål. I vilken grad har du nått målen? Det är viktigt att motivera hur väl du nått dem. Om målen inte har nåtts, beror det på faktorer utanför din kontroll?
- Vad har du gjort för att förbättra din kompetens under året? Glöm inte alla plötsliga uppdrag – remisser som ska besvaras, plötsligt uppkomna arbetsuppgifter m.m. Stäm av mot dokumentationen från ditt förra medarbetarsamtal.
- Värdera arbetsinnehållet, dina befogenheter och ansvar. Har du fått nya, mer kvalificerade arbetsuppgifter? Glöm ej sådant som budgetansvar, personalansvar, projekt- och processledningsansvar, kursutveckling, IT-kompetens, ledarskaps-/handledarutbildning, insatser inom samverkansuppdraget, rutin- och verksamhetsutveckling m.m.
- Värdera ditt bidrag till både kollegor och ditt verksamhetsfält liksom högskolan i stort. Glöm ej sådant som deltagande i olika arbetsgrupper, råd, nämnder och kommittéer, arbete med arbetsmiljö och lika-villkor eller andra strategiskt viktigt utvecklingsområden.
- Värdera dina personliga kvalifikationer med hjälp av exempel som visar på egenskaper som initiativkraft, problemlösning, samarbets- och/eller ledningsförmåga.



### 3. *Värdera ditt "marknadsvärde"!*

Jämför din lön och löneutveckling med andra som har motsvarande befattning/anställning. Information om lönestatistik hittar du på respektive Saco-förbunds webb i SacoLönesök. Jämför med andra lärosäten liksom med andra statliga myndigheter, särskilt i Stockholmsregionen. Väg också in din erfarenhet? Hur pass efterfrågad är du på andra arbetsplatser?

### 4. *Sammanfatta din värdering!*

Skriv ner din egen löneanalys med styrkor och svagheter. Använd sedan din analys som utgångspunkt i ditt samtal med din chef. Har du gjort ett gott arbete så är det viktigt att du tydliggör för din lönesättande chef att du förväntar dig en ökning (reallönehöjning).

## **Genomför ett effektivt planerat lönesamtal**

### 1. *Presentera din värdering av dina arbetsinsatser och ditt "marknadsvärde"!*

Använd dig av analysen du gjort enligt ovanstående punkter.

### 2. *Koppla krav till prestation!*

Utgå från de mål som satts upp vid föregående medarbetarsamtal och de krav som dina arbetsuppgifter ställer. Beskriv hur väl du anser att du uppfyllt dessa mål och krav. Ta också upp eventuella förändringar beträffande kompetens och ansvar som påverkar ditt arbete och som därför bör ge högre lön. Diskutera även framtiden: önskemål om ändrade arbetsuppgifter, kompetensutveckling m.m. men låt inte det bli alltför dominerande. Det ska ingå i det medarbetarsamtal som bör hållas separat.

### 3. *Presentera ditt lönekrav!*

Låt chefen ta del av din sammanfattande löneanalys (kan ske såväl muntligt som skriftlig form). Kom ihåg – lönesamtalen är just ett samtal och inte en förhandling. Den lön/löneökning din chef föreslår att du ska ha, ska hon/han sedermera kunna motivera. Förmodligen kommer chefen i detta läge inte prata om kronor, utan det sker först efter att alla lönesamtal är färdiga. Lyssna uppmärksamt till synpunkter och argument, men var uppmärksam på att argumenten ska ha att göra med dina prestationer och din kompetens. Din chef ska ha mandat att sätta en ny lön/ökning efter din prestation, resultat och marknadsvärde. Det ska inte förekomma allmänt prat om högskolans ekonomi, att pengarna inte räcker eller "pottens" storlek!

### 4. *Sammanfatta samtalet!*

Skriv ned vad du och din chef är överens om och vad ni är oense om. Det är bra för framtida lönesamtal om sammanfattningen är skriftlig. Var så konkret som möjligt – undvik generella formuleringar.

## **Följ upp ditt lönesamtal då ny lön presenteras (sker vid samtal 2)**

### 1. *Analysera samtalet!*

Ta reda på vad som skiljer din egen värdering från chefens, finns det förutsättningar för en positiv utveckling? På vilka områden behöver du utveckla och bredda din kompetens?

### 2. *Utvärdera din insats!*



Skriv noga upp de argument som talar mot dina krav. Dessa kan du sedan arbeta extra med inför nästa omgång av lönesamtal/lönesättande samtal. Försök också utvärdera dina egna förberedelser: var jag tillräckligt förberedd? Skriv ner och spara!

### 3. Kom ihåg!

Din chef, ska på sakliga grunder, motivera din nya lön efter din prestation och resultat samt ditt bidrag till egen och verksamhetens utveckling.

### Lönesättande samtal: hur fungerar det?

*Löneavtalets, RALS 2010-T, utgångspunkter och principer* Vägledande för både chef och medarbetare är avtalet RALS 2010-T mellan Saco-S och Arbetsgivarverket där de övergripande principerna för lönebildning slås fast. De framgår att en arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

Det lönesättande samtalet avser att ytterligare tydliggöra sambandet mellan medarbetarens resultat och lön. I det lönesättande samtalet får chef och medarbetare en reell möjlighet att med utgångspunkt från fastställda löneprinciper och lönekriterier föra en diskussion där medarbetarens bidrag till verksamheten sätts i fokus.

### Modell för lönesättande samtal

Tanken bakom lönesättande samtal är att en dialog om lön sker mellan de som är mest lämpade att bedöma medarbetarens prestation och resultat, d.v.s. chef och medarbetare. En konstruktiv dialog mellan chef och medarbetare inför chefens lönesättning av medarbetaren ska ge bättre förutsättningar att visa sambandet mellan medarbetarens prestation och lön. Lönesättande samtal innebär således att medarbetarens lön sätts genom en överenskommelse mellan medarbetare och chef i stället för i förhandlingar mellan arbetsgivaren och facken. Det är därför obligatoriskt för chef och medarbetare att genomföra samtalen, med några få undantag; [2<sup>1</sup>, 3<sup>2</sup>].

Samtalen sker i två steg. Medarbetare som är Saco-anslutna har alltid möjlighet att ta hjälp och få råd av en facklig företrädare inför samtalen och innan man undertecknar överenskommelse om ny lön. Vid samtalet deltar enbart chef och medarbetare.

### Lönesättande samtal 1

Syftet med lönesättande samtal 1 är att chef och medarbetare gemensamt utvärderar medarbetarens prestationer och resultat utifrån uppställda mål och förväntningar. Det är viktigt att båda är väl förberedda inför detta samtal. Samtalet ska vara en dialog och inte en förhandling.

---

2. Sjukskrivna och föräldralediga medarbetare är undantagna från obligatoriska samtal, men ska ges möjlighet till samtal. Det kan även finnas andra skäl till att undantas från obligatoriet, vilket prövas i det enskilda fallet.

3. För Saco-anslutna medarbetare som på grund av giltig frånvaro som t.ex. allvarlig sjukdom inte har kunnat närvara vid samtalen, sker beslut om ny lön genom kollektivavtalsförhandling. Chef meddelar lön till medarbetaren efter kollektivavtalsförhandling.



Chefen bör fråga medarbetaren hur han/hon ser på sin lön kopplat till ovanstående och till lönekriterierna. Görs inte detta, så lämna själv förslag. Chefen ska dock inte lämna förslag på ny lön vid lönesättande samtal 1.

Chefens förslag på ny lön lämnas först vid lönesättande samtal 2 då chefen haft samtal med samtliga medarbetare och bildat sig en helhetsbild av prestationer och behov av förändringar i lönebild.

### **Lönesättande samtal 2: överenskommelse om ny lön**

Vid lönesättande samtal 2 ska chefen sammanfatta sin bedömning och värdering av det som framkommit vid samtal 1. Vid detta samtal presenterar chefen den nya lönen och motiverar sin lönesättning. Chefen ska på ett tydligt sätt förklara sin värdering, som ska ske på individuell och saklig grund. Att chefen tydligt kommunicerar skälen för lönesättningen är dels en förutsättning för att säkerställa kopplingen mellan arbetsresultat och lön, dels fungera som ett styrmedel för medarbetarens utveckling och möjlighet att påverka sin lön framöver.

När man är överens om ny lön ska både chef och medarbetare skriva under blanketten "*Överenskommelse om ny lön*".

### **Förstärkt samtal och kollektivavtalsförhandling**

Om chef och medarbetare inte kommit överens om ny lön ska ett så kallat förstärkt samtal genomföras för medlemmar i Saco-S. Syftet med det förstärkta samtalet är att säkerställa samtalskvaliteten och att man har talat om rätt saker. En representant från Hr-avdelningen och från Saco-S är med vid samtalet. Det förstärkta samtalet är dock inte en förhandling där HR-avdelningen och/eller fackets företrädare omprövar chefens lönesättning utan fokus är på att dialogen mellan chef och medarbetare har handlat om rätt saker. En omprövning av ny lön kan dock ske om det under samtalets gång framkommer uppenbara processuella fel eller osaklighet i lönesättningen.

Inför det förstärkta samtalet är det bra om både medarbetare och chef tänker igenom bland annat följande frågor:

- Vad handlar oenigheten om?
- Har båda parter haft möjlighet att presentera sin syn på lönesättningen
  - Har chefen korrekt uppfattat medarbetarens resultat och prestationer under revisionsperioden?
  - Har medarbetaren förstått chefens motivering till den nya lönen?

***Det är viktigt att både chef och medarbetare har förberett sig väl inför samtalen.***

Om överenskommelse inte heller uppnås i detta samtal kommer medarbetarens lön förhandlas i kollektivavtalsförhandlingen med Saco-S. I sådan förhandling är det den nuvarande lönen som är utgångspunkten för förhandlingen.

***Ta gärna stöd av lönelegationen för Saco-S, SH under de olika etapperna!***