

## **Partsgemensam information från Linköpings universitet och Saco-S om lönesättande samtal**

LiU och Saco-S är överens om att tillämpa lönesättande samtal som lönerevisionsmodell. Modellen har gradvis införts gradvis och från lönerevisionen 2021 är ambitionen att den ska omfatta alla Saco-medlemmar vid LiU. Detta dokument beskriver parternas gemensamma kommentarer om hur lönesättande samtal ska genomföras.

### **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.

Lönesättande samtal genomförs som huvudregel i två steg, där medarbetare och chef i det första samtalet för dialog om medarbetarens prestation och chefen avslutar med att lämna förslag till ny lön. I det andra samtalet har chef och medarbetare haft tid att reflektera över den tidigare dialogen och ska komma överens om en ny lön.

Föräldralediga och sjukskrivna ska erbjudas lönesättande samtal.

### **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 medarbetarsamtalet resulterat i tydliga mål och förväntningar på medarbetaren som slutligen följs upp i det lönesättande samtalet. Det ska alltså finnas en tydlig koppling mellan medarbetarsamtal och lönesättande samtal.

### **Vad innebär individuell och differentierad lön?**

Individuell lönesättning bygger på en saklig bedömning av varje medarbetares resultat och prestation utifrån LiU:s lönekriterier. För att kunna göra bedömningen krävs att medarbetarsamtalet resulterat i en beskrivning av tydliga mål och förväntningar på medarbetaren. Att lönen är *individuell* innebär att 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, med utgångspunkt utifrån mål och förväntningar i medarbetarsamtalet samt LiU:s lönekriterier, göra en egen utvärdering av resultat, prestation och utövande av medarbetarskap. Chefen ska göra en motsvarande bedömning. Att båda parter är väl förberedda skapar förutsättningar för en god dialog. Såväl chef som medarbetare ska bidra till att det lönesättande samtalet präglas av öppenhet och respekt, men som arbetsgivare har chefen det

yttersta ansvaret för att samtalet genomförs professionellt.

Utvärderingen utgår med fördel utifrån följande områden:

- konkreta resultat/prestationer som uppnåtts i förhållande till i medarbetarsamtalet uppsatta mål och förväntningar
- konkreta bidrag till verksamhetens utveckling
- förändrade arbetsuppgifter som innebär ändrat ansvar, befogenhet och svårighetsgrad
- genomförd kompetensutveckling och dess effekt för arbetet
- utövande av medarbetarskap

Referenstiden för utvärderingen är normalt från 1 oktober till 30 september om inte annat anges i lönekriterierna. Medarbetaren presenterar vid det lönesättande samtalet sin utvärdering och chefen sin. Det är prefekten eller motsvarande funktion som beslutar om utvärdering ska överlämnas innan samtalet eller inte.

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

#### **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 båda parter får samtala om och redogöra för sin bedömning av arbetsuppgifter, resultat, prestation, utövande av medarbetarskap och lön
- att chefen lämnar och motiverar sitt löneförslag
- att parterna inte ser dialogen som en förhandling, men att påverkansutrymme ska finnas
- 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 komma överens om ny lön. Det kan ske via skriftlig överenskommelse eller bekräftelse via e-post eller motsvarande.

#### **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 fyrpartssamtal att genomföras. Det innebär att chefen biträds av en arbetsgivarföreträdare/överordnad chef och medarbetaren av en representant från Saco-S. Syftet 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 löses frågan slutligen i en formell förhandling mellan fack och arbetsgivare, i enlighet med RALS-T §7.2.-7.4.