



Rapportering från NL-fakultetens Lika villkorskommitté  
Tuula Eriksson, Faruk Djodjic, Marlén Tälleklint & Cecilia Mark-Herbert

**Seminarium - Medarbetar, löne och lönesättande samtal (6 november, kl 13-15 i sal K)**  
Med inbjudna gäster: Cecilia Mårtas och Dan Åkhagen (från personalavdelningen)

Medarbetare och arbetsgivare har tre samtal som har olika roller:

- Medarbetarsamtal (våren) – för att definiera uppgifter, ansvar och utvecklingsmöjligheter
- Lönesamtal (hösten) – för att följa upp prestationer och tillfredsställelse
- Lönesättande samtal (hösten) – här fastställs lönen (givet ett lönespann att göra det inom)

En kort presentation av **medarbetarsamtalen** (framåtsyftande, hålls på våren, ca 45 minuter)

- Det bör vara långsiktigt, cykliskt och verksamhetskopplat
- Chefens arbete är att utgå från verksamhetsplanen för att bjuda in till dialog.
- Mötet bör vara noga förberett från båda parter (tid, plats, underlag, delat ansvar för uppgiftsunderlag)

Under mötet bör både verksamhetsmål och individens mål klargöras, fysisk och psyko-social miljö, relationer (tillgång till expertis mm), personlig utveckling samt "livet i övrigt" diskuteras. En syntes av mötet i termer av en lista över vad som skall göras, av vem och när summerar resultatet av mötet.

**Lönesamtalen** handlar om prestation och förutsättningar för den (utvärderande, ca 45 minuter, på hösten) Syftet med lönesamtalen är att: utgöra bedömningsunderlag för lönesättning, tydliggöra bedömningsgrunder, upplysa om påverkansmöjligheter samt skapa realistiska förväntningar på individen.

Kriterierna för bedömning skall vara konsekventa, tydliga och långsiktiga

1. Befattningens krav på utbildning och kompetens
2. Befattningens komplexitet och krav på problemlösningsförmåga
3. Befattningens ansvar, befogenheter och grad av självständighet samt
4. Individuella prestationer.

De tre första kriterierna är speciellt viktiga för ingångslön och justering av löneläge. Den sista punkten är huvudpunkten för de flesta lönesamtal.

Individuella prestationer delas upp i 7 punkter (på en skala 1-5):

1. Visad arbetskapacitet (uthållighet, noggrannhet etc.)
2. Visad kunnsighet (och omsättning av det i praktiken)
3. Initiativförmåga
4. Visad förmåga att arbeta både flexibelt och strukturerat
5. Kontrakt och samarbetsförmåga (etablera och bibehålla kontakter)
6. Visa gott omdöme
7. Visa medarbetaransvar

Det rekommenderas att löntagaren skriver ned sina egna värderingar av prestationer (med exempel) inför mötet. Kriterier som INTE skall beaktas vid lönesättning är: anställningstid, ålder, facklig tillhörighet...

**Lönesättande samtal** (hösten, 15-45 minuter)

Samtalet kan göras i 1-2 steg beroende på om parterna är överens om lönepåslaget eller ej. SACO-medlemmar kan få hjälp i förhandling om överenskommelse inte nås. En överenskommelse bekräftas med ett skriftligt dokument (avtal).

A report from SLU NL-Faculty Equal Opportunity committee  
 Tuula Eriksson, Faruk Djodjic, Marlén Tälleklint & Cecilia Mark-Herbert

### **Seminar - Employer, evaluation and salary dialogues (November 6<sup>th</sup>)**

Invited speakers Cecilia Mårtas and Dan Åkhagen (experts from the HR department at SLU)

The dialogue between an employer and employee is divided in three parts serving different needs:

- Employer dialogue (in the spring) – defines the work tasks, responsibilities and opportunities for personal development (sets objectives)
- Evaluation dialogue (fall) – follows up on the performance, the conditions for performance and the personal development
- Salary dialogue (fall) – with a known span to negotiate within, this is where the salary is set in a formal agreement

A short presentation of the **employer dialogue** (future-oriented, in the spring, 45 minutes)

- It should be future oriented, long-term, cyclical and connected to the overall objective of the organization
- It is the responsibility of the employer (the boss) to invite to a dialogue
- The meeting should be well prepared from both parts (time, plan, information, shared responsibility to have all the documents and information)

During this meeting, the objectives of the organization (department or alike) should be clarified, along with conditions in a physical and socio-cultural environment. Relations (access to expertise and information) and personal development (balance in life) are also important parts of this dialogue. A synthesis of the meeting in terms of a list of things that need to be done with objectives, responsibilities and time frames should be the output from this meeting.

**The Evaluation dialogue** focuses on output, performance and conditions for performance. It is evaluative and it is carried out in the fall, estimated time: about 45 minutes. The aim is to create grounds for making an evaluation of performance, clarifying evaluation criteria, provide information about possibilities to influence the evaluation and create realistic expectations of the individual. It is using four criteria – where the last criterion (individual performance) serves as the key information in most evaluation dialogues.

The criteria for the evaluation should be consistent, clear and long-term.

- The position's requirements on education and competence
- The position's requirements on handling complexity and problem solving capacity
- The position's requirements with regards to responsibilities, authority and degree of freedom and
- Individual performances

The three first criteria are especially important for the salary upon being hired initially, and for adjusting a salary level that is "off". The last criterion is the main point in most salary revisions.

Individual performances are divided in 7 points on a 1-5 scale, based on capacity and output):

- ✓ Shown work capacity
- ✓ Demonstrated abilities (and use of these abilities)
- ✓ Capacity to take initiatives
- ✓ Shown ability to handle structured work and yet being flexible
- ✓ Ability to make contacts and maintain them
- ✓ In general, show good judgment and
- ✓ Be a responsible co-worker

It is recommended that both the employee and employer take note in preparation for this dialogue. Criteria that should not be taken into account are: number of years of employment, age and membership in the union or not etc.

**Salary dialogue** (the fall, 15-45 minutes)

This dialogue can be done in 1-2 steps, depending on if there is an agreement of what the salary should be or not. If there is an agreement, that should be documented in an agreement. If there is not an agreement, members of the SACO union may get their salary negotiated.



Thank you for sharing your expertise with all of us!

#### Contact information

**Dan Åkhagen**

Personalspecialist

SLU Personalavdelningen Uppsala, 018-67 22 58

**Cecilia Mårtas**

Personalspecialist

Personalavdelningen, SLU

Box 7087, 750 07 UPPSALA

Besöksadress: Arrheniusplan 6

Telefon: 018-67 22 93

[cecilia.martas@slu.se](mailto:cecilia.martas@slu.se), [www.slu.se](http://www.slu.se)