

Lönerevision 2021

Olika modeller för samtal beroende på facktillhörighet

I samband med lönerevisionen ska alla chefer hålla lönesättande samtal eller lönesamtal med varje medarbetare. Lönesättande samtal ska hållas med Saco-medlemmar och oorganiserade medarbetare, medan lönesamtal ska hållas med medarbetare som är medlemmar i OFR (ST) eller Seko.

Lönesättande samtal

Revisionsmodellen Lönesättande samtal bygger på att chef och medarbetare har två samtal. Det första samtalet är ett samtal om prestation, bedömning och nuvarande löneläge. Det andra samtalet är ett uppföljande samtal där chefen presenterar sitt förslag till ny lön. Om chef och medarbetare blir överens fastställs lönen i det samtalet, i samband med att båda skriver under blanketten *Överenskommelse om ny lön*. Vill medarbetaren ha lite betänketid kan hen få lämna in blanketten inom exempelvis en vecka. I vissa fall kan det bli aktuellt med ett tredje samtal för att komma överens om ny lön. Saco-medlemmar har möjlighet att förklara sig oeniga. Frågan om ny lön skjuts då till en förhandling mellan Saco-S vid SLU och personalavdelningen. I denna förhandling prövas att värderingen skett på ett korrekt och sakligt sätt, samt att det i övrigt inte förekommit formella fel. Om medarbetaren inte vill delta i ett lönesättande samtal bestämmer prefekten/motsvarande ensidigt den nya lönen.

Oorganiserade medarbetare kan inte få sin lön prövad i förhandling, då ny lön för oorganiserade är ett ensidigt arbetsgivarbeslut.

Traditionell förhandling

Traditionell förhandling innebär att chef och medarbetare har ett lönesamtal enbart om prestation och nuvarande lönenivå. Därefter bestäms den nya lönen i en traditionell förhandling mellan arbetsgivaren (dvs. ansvarig chef med stöd av personalavdelningen) samt OFR/ST respektive Seko.

När förhandlingarna är avslutade är det respektive chef som är ansvarig för att meddela förhandlingsresultatet, dvs den nya lönen, till sin/sina medarbetare.

Samtalets innehåll och nödvändiga förberedelser

Både det lönesättande samtalet och lönesamtalet ska utgöra en dialog kring medarbetarens arbetsprestation, uppnådda mål och nuvarande löneläge. Syftet med samtalet är att medarbetaren ska förstå på vilka grunder lönen sätts och vad hen kan göra för att påverka sin egen löneutveckling. För att samtalet ska bli bra krävs att både medarbetare och chef har förberett sig genom att tänka igenom hur medarbetaren har presterat i förhållande till verksamhetsmålen under det gångna året. Som stöd både vid förberedelsen och under samtalet finns dokumentet *Kriterier för utvärdering av prestation*.

Utvärderingskriterierna är tänkta som ett diskussionsunderlag. Beroende på arbetsuppgifterna och verksamhetens mål kan kriterierna vikta olika, t ex kan samarbetsförmåga vara avgörande i vissa verksamheter, medan initiativförmåga och omdöme är viktigast i andra. Om en institution/avdelning bestämmer sig för att vikta kriterierna ska medarbetarna informeras om detta tidigt i revisionsperioden. Utgångspunkter är att alla medarbetare ska vara medvetna om vad deras prestation kommer mätas mot vid nästa revisionstillfälle.

Vad kännetecknar ett bra samtal?

Ett bra samtal, oavsett om det är ett lönesättande samtal eller ett lönesamtal, kännetecknas av följande:

- En ömsesidig dialog där båda parter får komma till tals.
- En möjlighet för medarbetaren att lämna sina synpunkter på chefens bedömning.
- En tydlig motivering av chefen till den bedömning av lön och prestation som är gjord.
- En tydlig information från chefen vad medarbetaren behöver förbättra eller utveckla för att på sikt kunna påverka sin löneutveckling positivt.

Detta dokument är framtaget av personalavdelningen och SLUs personalorganisationer (Saco-S, OFR(ST) och Seko) tillsammans. Dokumentet är tänkt som ett stödmaterial för chefer och medarbetare inför och under det lönesättande samtalet eller lönesamtalet.