

## Partsgemensam information om lönesättande samtal vid Chalmers

### Vad är lönesättande samtal?

Det lönesättande samtalet innebär att chef och medarbetare i dialog har möjlighet att komma överens om ny lön. Lönesättande samtal tillämpas i lönerevisionen och sätter 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 och lön. De som är bäst lämpade att göra denna utvärdering och lönesättning är chef och medarbetare.

### Syftet med lönesättande samtal

Lönesättning i dialog mellan chef och medarbetare skapar förutsättningar för att en tydlig koppling mellan resultat/prestation och lön säkerställs. För att det lönesättande samtalet ska bli bra krävs att man i medarbetarsamtalet berört både medarbetarens resultat/prestation under den gångna perioden och att man satt tydliga mål och förväntningar på medarbetaren inför den kommande perioden. Det finns med andra ord en tydlig koppling mellan medarbetarsamtal och lönesättande samtal.

### Vilka medarbetare får genomföra lönesättande samtal med sin chef?

I Sacos centrala avtal är lönesättande samtal huvudspåret för lönesättning från och med 2016, men parterna startade redan 2013 ett stegvis införande vid Chalmers. I STs centrala avtal så ges en möjlighet för arbetsgivare och facklig organisation att lokalt bestämma om man vill tillämpa lönesättande samtal. Vid Chalmers har arbetsgivaren tillsammans med ST beslutat att pröva lönesättande samtal enligt samma modell som finns i överenskommelsen med Saco.

Alla medarbetare som är oorganiserade omfattas av lönesättande samtal.

För medarbetare som är medlemmar i SEKO tillåter inte de centrala avtalen på Sverigenivå att vi genomför lönesättande samtal. För SEKO-medlemmar hålls obligatoriska lönesamtal men lönerna fastställs genom kollektivavtalsförhandlingar.

Lönesättande samtal tillämpas från och med revisionen 2015-2016 inom alla delar av Chalmers med undantag för SEKO-medlemmar, enligt ovan.

### Individuell och differentierad lön

Individuell lönesättning bygger på en saklig bedömning av varje medarbetares prestation utifrån satta mål och förväntningar samt Chalmers lönekriterier. Att lönen är differentierad är en effekt av att medarbetare inom en enhet/avdelning/institution presterar olika utifrån sina förutsättningar.

### Förberedelser inför det lönesättande samtalet

Medarbetarna på Chalmers ska erbjudas två lönesättande samtal.

Om lönesättande chef inte bokar in två möten från början så ansvarar hen för att det finns tillgängliga tider i kalendern om medarbetaren och/eller chefen önskar att ha ett andra samtal.



Handwritten signature and initials, possibly 'JKO', located in the bottom right corner of the page.

# CHALMERS

Inför de lönesättande samtalen ska medarbetaren själv, med utgångspunkt utifrån mål och förväntningar samt Chalmers lönekriterier, göra en summering av sitt resultat och sin prestation med utgångspunkt i den utvärdering som gjordes i medarbetarsamtalet.

Chefen ska göra en motsvarande bedömning. Detta innebär att båda kommer väl förberedda till det lönesättande samtalet. Såväl chef som medarbetare ska bidra till att det lönesättande samtalet präglas av öppenhet och respekt, men det är chefen som arbetsgivarrepresentant som har det största ansvaret för att samtalet genomförs professionellt.

Både chef och medarbetare disponerar sin utvärdering enligt följande:

- konkreta resultat/prestationer som uppnåtts i förhållande till i medarbetarsamtalet uppsatta mål och förväntningar
- konkreta bidrag till verksamhetens utveckling
- genomförd kompetensutveckling och dess effekt på arbetet
- bidrag till kollegors resultat och till verksamheten i stort

Den period som ligger till grund för utvärderingen är tiden mellan de två senaste medarbetarsamtalen. Skulle insatser som pågått under perioden slutföras mellan senaste medarbetarsamtalet och det lönesättande samtalet ska dessa tillföras bedömningen.

I händelse av chefsbyte så ligger ansvaret på ny chef att inhämta skriftlig information kring medarbetarens prestation samt sätta mål och förväntningar från medarbetarens tidigare chef. Har tidigare chef annan information som kan vara viktig för ny chef att känna till lämnas denna muntligen.

Cheferna som genomför lönesättande samtal genomgår en utbildning som ska ge dem rätt förutsättningar inför uppgiften. Arbetsgivaren, Saco och ST genomför informationsträffar för berörda medarbetare. Cheferna kan vända sig till sin HR-specialist för råd och stöd medan Saco och ST ger råd och stöd till sina medlemmar.

## **Själva samtalet**

Endast chef och medarbetare är närvarande vid samtalet. Utgångspunkten är att samtalet genomförs i två steg. Vid det första tillfället förs en dialog kring ansvar, arbetsuppgifter, prestation och resultat i förhållande till uppställda mål. Samtalet tar sin utgångspunkt i den prestationsutvärdering som gjorts i medarbetarsamtalet. Därefter kan chefen presentera förslag till ny lön. Syftet med det andra samtalet är att både chef och medarbetare ska få tid att reflektera över innehållet i det första samtalet.

Om varken chef eller medarbetare anser att ett andra samtal är nödvändigt så kan detta ställas in.

## **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 medarbetaren får samtala om och redogöra för sin bedömning av arbetsuppgifter, resultat, prestation och lön

# CHALMERS

- att chefen redogör för och motiverar sin bedömning av medarbetarens prestation och resultat
- att chefen lämnar och motiverar sitt löneförslag
- 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

Självklart ligger det också på medarbetaren att aktivt bidra för att samtalet ska bli bra.

## Överenskommelse om ny lön

För att ny lön ska gälla ska chef och medarbetare underteckna en skriftlig överenskommelse på underlaget "överenskommelse har nåtts". Underlaget hittar ni via följande länk <http://www.chalmers.se/insidan/SV/arbetsredskap/chef/lon-lrs/lonessattande-samtal>

## Vad händer om chef och medarbetare inte kommer överens om ny lön?

Om chef och medarbetare, som är fackligt ansluten till Saco eller ST, inte kommer överens om ny lön skriver båda parter på underlaget "överenskommelse har inte nåtts". Nästa steg är lokala kontakter på institution/motsvarande mellan lönesättande chef, HR-specialist och facklig representant för att se om enighet kan nås. Om oenigheten kvarstår tas frågan om medarbetarens lön in i kollektivavtalsförhandling.

I de fall överenskommelser om ny lön inte nåtts för fackligt anslutna professorer, konstnärliga professorer, gästprofessorer, professor of the practice och biträdande professorer ska dessa lyftas till en diskussion mellan fackliga ordförande, HR-chef och rektor innan de tas in i kollektivavtalsförhandling.

Om chef och medarbetare som är oorganiserad inte kommer överens om ny lön är det chefen som beslutar om ny lön.

## Vad gör jag som chef med ovanstående underlag?

Påskrivna underlag ska skickas till HR-specialist senast 1 april, 2017.

Chalmers

Saco

ST



Handwritten signature and initials, possibly "JMO" and "JMO", with a circled "J" and "M" above them.