2022-09-08

**Lönesättning i dialog mellan dig och dina medarbetare**

*Partsgemensam information till dig som ska*

*genomföra lönesättande samtal.*

Lönesättande samtal är, enligt det centrala kollektivavtalet Rals 2010-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S, den modell som ska användas vid lönerevision, om parterna inte enats om annat. Uppsala universitet och Saco-S-rådet är överens om att nya löner kommer att sättas enligt nedanstående principer, vid följande verksamheter:

* Universitetsförvaltningen
* Universitetsbiblioteket
* UU Innovation
* UU Samverkan
* Internrevisionen

**Varför lönesättande samtal? Vad innebär lönesättande samtal?**

En av dina viktigaste uppgifter som chef är att motivera och utveckla dina medarbetare, att uppmuntra att de lägger sin energi på rätt uppgifter och utför dessa på ett så bra sätt som möjligt. Genom lönesättningen betonas hur du ser på medarbetarnas resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen. Det är en grundläggande del i att vara chef. Lönesättande samtal är ett viktigt ledarskapsinstrument. Vill du använda lönen som ett styrmedel för att uppnå resultat är det en förutsättning att kommunikationen fungerar väl mellan dig och dina medarbetare.

Lönen ska grunda sig på medarbetarens skicklighet och resultat i arbetet samt på marknadsläget. Lönen sätts individuellt, utifrån bedömningsgrunder och lönekriterier baserade på verksamhetens mål och som chef bedömer du hur medarbetaren har utfört sina arbetsuppgifter i förhållande till dessa. Dialogen med medarbetaren fokuserar på medarbetarens uppgifter, hens ansvar och utförda arbetsprestationer.

Att lönen sätts i dialog mellan chef och medarbetare är den bästa förutsättningen för att säkerställa sambandet mellan medarbetarens prestation och lön. Dialogen sker mellan de två som har den bästa kunskapen om medarbetarens arbetsresultat, skicklighet och det som sker på arbetsplatsen i vardagen. Syftet med samtalet är att göra sambandet mellan medarbetarens prestationer och hens lön tydligare och ni ska sträva efter att uppnå samsyn.

Det förutsätter att den chef som genomför det lönesättande samtalet har delegation och mandat att ta ansvar för löneavtalets intentioner, är väl införstådd med och tar ansvar för aktuella mål/överenskommelser för aktuell lönerevision samt har delegation för att sluta överenskommelse om ny lön.

**Förberedelse är viktigt**

Förberedelser är en viktig förutsättning för ett bra samtal och du ska vara väl insatt i syftet med samtalet.

Kännetecknande för ett fungerande samtal är att:

* ni båda är väl förberedda,
* ni samtalar om medarbetarens arbetsuppgifter och redogör för hur ni bedömer utförd arbetsprestation utifrån universitetets bedömningsområden och arbetsplatsens lönekriterier,
* du förklarar och motiverar dina bedömningar,
* du tydliggör sambandet mellan arbetsprestation och lön,
* du beskriver hur medarbetaren kan utvecklas och påverka sin löneutveckling,
* ni båda ges möjlighet att framföra era synpunkter till varandra,
* dialogen är saklig och präglas av ömsesidig öppenhet och respekt,
* det finns en öppenhet för fortsatt dialog

**Hur förbereder jag mig inför samtalet?**

Förbered dig genom att ta del av den information som finns om lönesättande samtal – som denna partsgemensamma information från arbetsgivare och Saco-S, samt genom att medverka vid de utbildningar som erbjuds.

Förbered dig även genom att ta del av universitetets bedömningsområden och arbetsplatsens lönekriterier. Den lönestatistik som tas fram inför varje lönerevision är också en viktig del i förberedelsearbetet. Syftet är att möjliggöra att du och din medarbetare ska kunna samtala sakligt om hens arbetsuppgifter, ansvar och utförda arbetsprestationer.

Du kan också få information, råd och stöd från förhandlingsstödjare vid HR-avdelningen.

**Hur går samtalet till?**

Endast chef och medarbetare är närvarande vid samtalet. Om det finns särskilda skäl är det möjligt att genomföra samtalet via till exempel telefon eller videokonferens.

Utgångspunkten är att det lönesättande samtalet genomförs vid minst två olika tillfällen.

*Tillfälle ett* Ni samtalar om medarbetarens arbetsuppgifter och förklarar och motiverar för varandra hur ni bedömer de utförda arbetsprestationerna utifrån universitetets bedömningsområden och arbetsplatsens lönekriterier. Återkoppling görs även till övriga samtal som har genomförts efter den senaste lönerevisionen såsom medarbetarsamtal och/eller motsvarande.

*Mål:* Fördjupad diskussion om prestationen, försök nå enighet/förståelse om bedömningen av den. Samtalet ska ge dig som lönesättande chef ett grundligt underlag för en sammanvägd bedömning innan lönesättning.

*Tillfälle två* Efter skälig tid för eftertanke träffas ni på nytt för att avsluta dialogen om ny lön. Du ska tydliggöra sambandet mellan arbetsprestation och ny lön samt ge medarbetaren möjlighet att diskutera lönen.

*Mål:* Chef och medarbetare ska komma överens om ny lön. Medarbetaren ska förstå på vilka grunder den nya lönen sätts.

Det finns vanligtvis skäl för ett uppehåll i samtalet som ger möjlighet till reflektion och tid för att rådgöra med HR-avdelningen. Detta innebär vanligtvis att det finns skäl för chef och medarbetare att träffas vid ytterligare tillfällen.

**Överenskommelse om ny lön**

När ni är överens om den nya lönen undertecknas en skriftlig överenskommelse av chef och medarbetare som blir en del av det lokala kollektivavtalet om nya löner. Den nya lönen är därmed fastställd. Blanketten ”Ny lön efter lönesättande samtal” ska användas. Ni behåller varsitt exemplar av överenskommelsen.

## Inte överens?

Om ni inte kan komma överens om medarbetarens nya lön efter minst två möten, så fortsätter dialogen i ett så kallat förstärkt samtal (tidigare kallat fyrpartssamtal). Det innebär att en representant från HR-avdelningen och en från Saco-S-rådet medverkar. *Deras uppgift är att granska processen och säkerställa att samtalet följt den modell som parterna är överens om och som kännetecknar ett välfungerande lönesättande samtal.* Deras uppgift är också att vara ett stöd för båda parter i syfte att de ska komma överens om ny lön.

Om ni efter det förstärkta samtalet inte kommer överens om ny lön lyfts frågan till en traditionell lokal förhandling mellan arbetsgivaren och Saco-S-rådet. En sådan traditionell förhandling kan hållas i direkt anslutning till det förstärkta samtalet om parterna är överens om det.

## Stöd till dig som chef:

* partsgemensam skriftlig information,
* utbildning,
* information på berörda arbetsplatsen från HR-avdelningen – efter förfrågan,
* information, råd och stöd lämnas av förhandlingsstödjare vid HR-avdelningen