



Partsgemensam information från arbetsgivaren och Saco-S vid Södertörns högskola om lönesättande samtal som modell för lönesättning

2016 infördes lönesättande samtal som en ny modell för lönesättning för vissa medarbetare som antingen är oorganiserade eller anslutna till något av 22 Saco-förbund vid Södertörns högskola. De senare är alla medlemmar i Saco-S-föreningen vid Södertörns högskola. Lönesättande samtal innebär att lönerrevision sker efter en överenskommelse om lön mellan chef och medarbetare. Arbetsgivarverket och Saco-S centralt skrev år 2012 avtal om att lönesättande samtal är huvudmodell för lönesättning inom staten. Universitet och högskolor har haft ett undantag, och ska successivt övergå till denna modell.

Vid lokala förhandlingar hösten 2019 har arbetsgivaren och Saco-S vid Södertörns högskola kommit överens om att lönesättande samtal ska användas som modell vid årets revision (avser perioden 1/10 2018-30/9 2019) för vissa Saco-anslutna medarbetare; [1]. Det är medarbetare som tillhör följande avdelningar/enheter:

- Biblioteket
- Avdelningen för verksamhetsutveckling och myndighetsstöd
- Campus- och IT-avdelningen
- Kommunikationsavdelningen
- HR-avdelningen
- Ekonomiavdelningen
- Studentavdelningen
- Polisutbildningen
- Högskoleledningen
- Chefsgruppen vid Institutionen för kultur och lärande
- Chefsgruppen vid Institutionen för naturvetenskap, miljö och teknik
- Chefsgruppen vid Institutionen för historia och samtidsstudier
- Chefsgruppen vid Institutionen för samhällsvetenskaper
- Administrativa avdelningen vid Institutionen för kultur och lärande

1. För övriga Saco-anslutna medarbetare sker i år kollektivavtalsförhandling mellan arbetsgivare och Saco-S. Under kommande år utökas kretsen som ska ha lönesättande samtal, för att så småningom gälla alla Saco-anslutna medlemmar.



Även oorganiserade medarbetare inom ovannämnda avdelningar/enheter omfattas. De följer dock inte alla delar, det vill säga de omfattas inte av kollektivavtalsförhandling. Vid oenighet är det precis som tidigare chefens lönesättning som gäller.

Löneavtalets, RALS 2010-T, utgångspunkter och principer Vägledande för både chef och medarbetare är avtalet RALS 2010-T mellan Saco-S och Arbetsgivarverket där de övergripande principerna för lönebildning slås fast. De framgår att en arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

Det lönesättande samtalet avser att ytterligare tydliggöra sambandet mellan medarbetarens resultat och lön. I det lönesättande samtalet får chef och medarbetare en reell möjlighet att med utgångspunkt från fastställda löneprinciper och lönekriterier föra en diskussion där medarbetarens bidrag till verksamheten sätts i fokus.

Modell för lönesättande samtal

Tanken bakom lönesättande samtal är att en dialog om lön sker mellan de som är mest lämpade att bedöma medarbetarens prestation och resultat, d.v.s. chef och medarbetare. En konstruktiv dialog mellan chef och medarbetare inför chefens lönesättning av medarbetaren ska ge bättre förutsättningar att visa sambandet mellan medarbetarens prestation och lön. Lönesättande samtal innebär således att medarbetarens lön sätts genom en överenskommelse mellan medarbetare och chef i stället för i förhandlingar mellan arbetsgivaren och facken. Det är därför obligatoriskt för chef och medarbetare att genomföra samtalen, med några få undantag; [2², 3, 4³].

Samtalen sker i två steg. Medarbetare som är Saco-anslutna har alltid möjlighet att ta hjälp och få råd av en facklig företrädare inför samtalen och innan man undertecknar överenskommelse om ny lön. Vid samtalet deltar enbart chef och medarbetare.

Lönesättande samtal 1

Syftet med lönesättande samtal 1 är att chef och medarbetare gemensamt utvärderar medarbetarens prestationer och resultat utifrån uppställda mål och förväntningar. Det är viktigt att båda är väl förberedda inför detta samtal. Samtalet ska vara en dialog och inte en förhandling.

Chefen bör fråga medarbetaren hur han/hon ser på sin lön kopplat till ovanstående och till lönekriterierna. Chefen ska dock inte lämna förslag på ny lön vid lönesättande samtal 1.

Chefens förslag på ny lön lämnas först vid lönesättande samtal 2 då chefen haft samtal med samtliga medarbetare och bildat sig en helhetsbild av prestationer och behov av förändringar i lönebildningen.

2. Sjukskrivna och föräldralediga medarbetare är undantagna från obligatoriska samtal, men ska ges möjlighet till samtal. Det kan även finnas andra skäl till att undantas från obligatoriet, vilket prövas i det enskilda fallet.

3. För Saco-anslutna medarbetare som på grund av giltig frånvaro som t.ex. allvarlig sjukdom inte har kunnat närvara vid samtalen, sker beslut om ny lön genom kollektivavtalsförhandling. Chef meddelar lön till medarbetaren efter kollektivavtalsförhandling.

4. För medarbetare som är oorganiserade, och som på grund av giltig frånvaro som t.ex. allvarlig sjukdom inte har kunnat närvara vid samtalen beslutas ny lön av chef som också meddelar lön till medarbetaren.



Lönesättande samtal 2: överenskommelse om ny lön

Vid lönesättande samtal 2 ska chefen sammanfatta sin bedömning och värdering av det som framkommit vid samtal 1. Vid detta samtal presenterar chefen den nya lönen och motiverar sin lönesättning. Chefen ska på ett tydligt sätt förklara sin värdering, som ska ske på individuell och saklig grund. Att chefen tydligt kommunicerar skälen för lönesättningen är dels en förutsättning för att säkerställa kopplingen mellan arbetsresultat och lön, dels fungera som ett styrmedel för medarbetarens utveckling och möjlighet att påverka sin lön framöver.

När man är överens om ny lön ska både chef och medarbetare skriva under blanketten "Överenskommelse om ny lön".

Förstärkt samtal och kollektivavtalsförhandling (endast Saco-anslutna medarbetare); [4⁴]

Om chef och medarbetare inte kommit överens om ny lön ska ett så kallat förstärkt samtal genomföras för medlemmar i SACO-S. Syftet med det förstärkta samtalet är att säkerställa samtalskvaliteten.

Det förstärkta samtalet är inte en förhandling där HR-avdelningen och/eller fackets företrädare omprövar chefens lönesättning utan fokus är på att dialogen mellan chef och medarbetare har handlat om rätt saker.

Inför det förstärkta samtalet är det bra om både medarbetare och chef tänker igenom bland annat följande frågor:

- Har båda parter haft möjlighet att presentera sin syn på medarbetarens prestationer kopplade till lönekriterierna?
- Har medarbetaren förstått chefens motivering till den nya lönen?
- Vad handlar oenigheten om?

Om överenskommelse inte heller uppnås i detta samtal kommer medarbetarens lön förhandlas i kollektivavtalsförhandlingen med SACO-S I sådan förhandling är det den nuvarande lönen som är utgångspunkten för förhandlingen.

Förberedelse inför lönesättande samtal

Det är angeläget att både chef och medarbetare förbereder sig inför samtalet. Som underlag till samtalen finns Södertörns högskolas lönepolicy med kompetensprofil (lönekriterier). Även Arbetsgivarverket respektive Saco-S har tagit fram en varsin "lathund" som en grund för förberedelsearbetet av det lönesättande samtalet, se bifogade dokument.

4. Om oorganiserade medarbetare och chef inte är överens, gäller arbetsgivarbeslut, d.v.s. chefens bud.



2019-11-01

SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM
sh.se

Ny lön

Lönen gäller från 1 oktober 2019. Utbetalning av ny lön kommer att ske vid olika uppsamlingstillfällen [⁵]:

- De som kommit överens och skrivit under överenskommelse om ny lön.
- De som får ny lön efter avslutad kollektivavtalsförhandling.

⁵ . Lönen utbetalas närmast efterföljande månad efter uppsamlingstillfället, d.v.s. vid ordinarie löneutbetalningsdatum