



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Lönesättande samtal

Personalavdelningen och Saco-S
2016

Innehåll

Varför lönesättande samtal?

Tips för en bra dialog

Processen vid SLU

Tidigare erfarenheter

Samtalet i praktiken

Tidsplan

SLU:s lönepolicy och lönesättningskriterier

Frågor

Förberedelser

Varför lönesättande samtal?

Direkt dialog mellan de som berörs

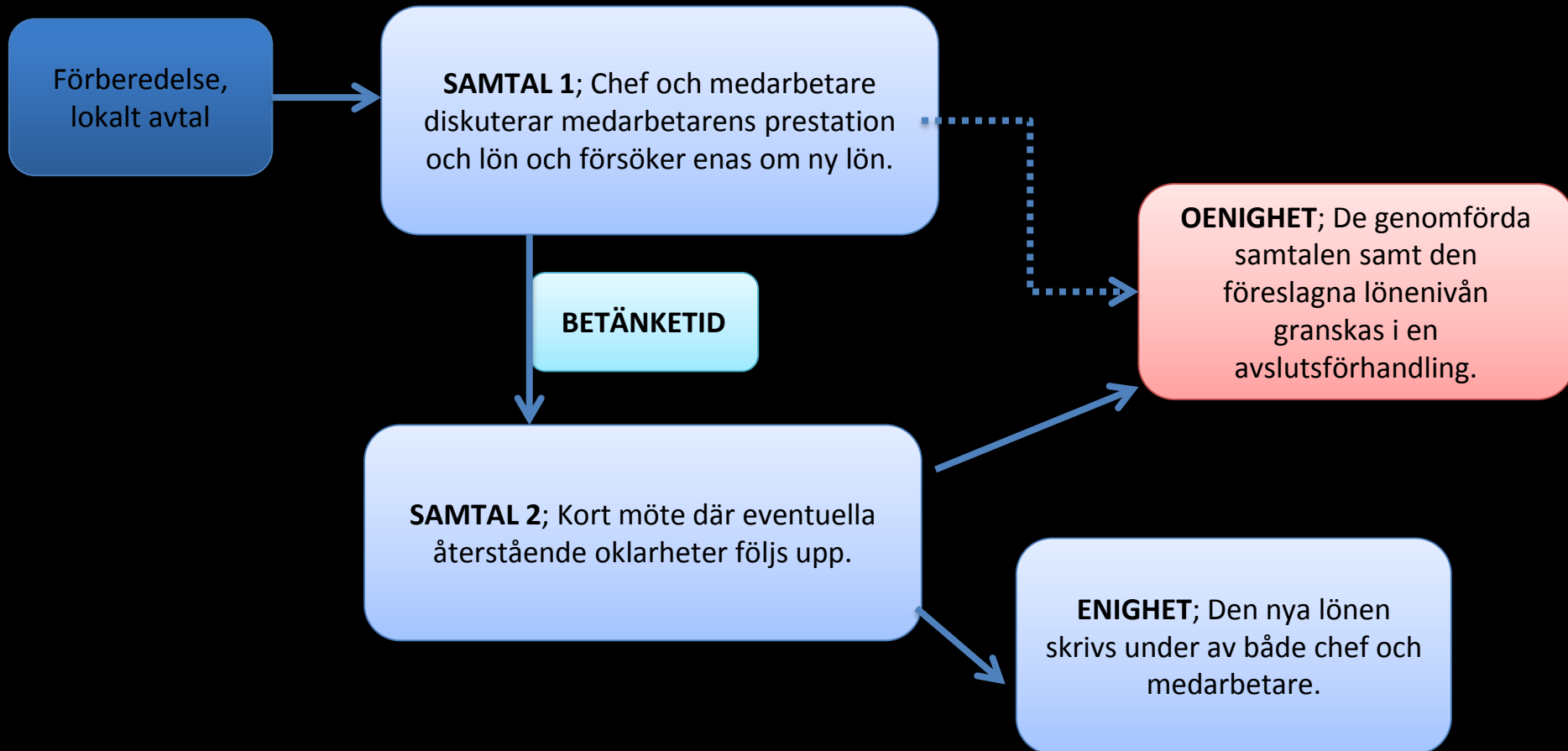
Tydligare koppling mellan prestation och lön

Ökad förståelse för den egna löneutvecklingen

Chef och medarbetare får tillfälle att lyssna på varandra och bemöta varandras synpunkter

Chefen tydliggör skälen för lönesättningen

Lönesättande samtal vid SLU



Genomförande av samtal 1

Chefen har ansvaret för strukturen – båda har ansvar för dialogen

Medarbetaren redogör för sin prestation

Chefen redogör för sin samlade bedömning

Målet är att genom dialog enas om prestationsbedömningen

Chefen berättar vad medarbetaren kan göra för att påverka sin löneutveckling

Chefen redovisar sitt löneförslag

Medarbetaren ger sina synpunkter på löneförslaget

Genomförande av samtal 2

Uppföljning av eventuella oklarheter

Avslutande diskussion om den nya lönen

Vid enighet undertecknar båda dokumentet "Ny lön efter lönesättande samtal"

SLU:s lönepolicy

Konsekvent

Individuell

Tydlig

Differentierad

Långsiktig

Saklig

SLU:s lönesättningskriterier

- Kompetens
- Komplexitet och problemlösningsförmåga
- Ansvar, befogenhet och självständighet
- Prestation

Utvärderingskriterier

Omdöme

Kunnighet

Kontakt- och
samarbetsförmåga

Arbetskapacitet

Initiativförmåga

Medarbetaransvar

Flexibilitet och struktur

Medarbetarens förberedelse

Vad tog ni upp vid förra lönesamtalet?

Stäm av din insats mot verksamhetsmålen

Stäm av din insats mot lönekriterierna

Vad är du nöjd med? Vad kan förbättras?

Kontakt med personalorganisation och/eller fackförbund

Chefens förberedelse

Uppföljning av verksamhetsmål

Bedöma individuell prestation utifrån lönekriterier

Förbereda samtal och feedback – vad fungerar bra och vad kan medarbetaren göra bättre?

Idé om ny lön

En bra dialog

Förberedelse

Rätt förväntningar

Aktivt lyssnande

Konstruktiv feedback

Rätt innehåll

Lönesättande samtal - erfarenheter

Majoriteten av medarbetarna och cheferna är nöjda!

Mer utförlig feedback efterfrågades

"Det kräver stort mod av båda parter. Chefen måste vara ärlig i sin motivering och medarbetaren måste kunna ta denna ärlighet."

Medarbetare, SLU

Tidsplan

Lönesättande samtal hålls under slutet av oktober till slutet av november

Avslutsförhandlingar för eventuella oenigheter genomförs i början av december

Ny lön betalas ut den 25 januari (retroaktivt från den 1 oktober)

Frågor?