

Lönesättning och lönesättande samtal vid Linnéuniversitetet

Linnéuniversitetet Kalmar Växjö

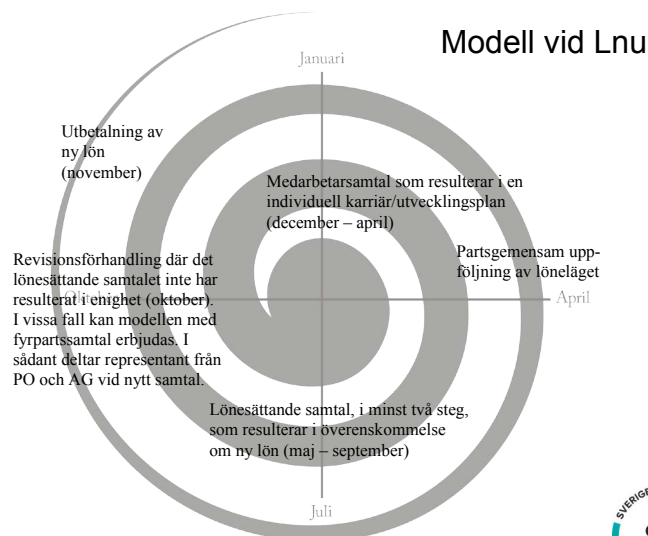


Ramavtal om löner m m för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet , RALS 2010-T

- Tillsvidareavtal
- Sifferlöst avtal
- Lön ska vara individuell och differentierad
- Utvärdering och fortsatt utveckling
- **Vår notering; industrimärket påverkar löneutvecklingen (staten ska ej vara löneledande) – ramar för lönesättning behöver tydliggöras**



Lönebildning - årscykel



Lokal överenskommelse RALs2017 - utdrag

Samtliga Sacoanslutna, exklusive anställda med lön enligt stegen, omfattas av lönesättande samtal 2017. Möjligt undantag för personer som är långtidsfrånvarande.

Arbetsgivaren ansvarar för att samtliga lönesättande chefer erbjuds adekvat utbildning för att kunna bedriva lönesättande samtal.

Saco-S ser till att medlemmar får information och stöd i processen. Arbetsgivaren ansvarar för att fullständig lönestatistik finns tillgänglig för Saco-S löneförhandlingsgrupp.

Arbetsgivaren uppdaterar och samlar information om lönesättande samtal inklusive statistik som redovisar lönespridningen för olika enheter/fakulteter/ personalgrupper på internwebb/Medarbetare.

Det lönesättande samtalet ska genomföras mellan anställd och lönesättande chef, i normalfallet i två steg, och följa upp innehållet i utvecklingssamtalet. Först vid det andra lönesättande samtalet ska arbetsgivaren informera om den nya lönen.

Vid enighet skriver den anställda och chefen under överenskommelsen och skickar originalet till HR-avdelningen. Saco-S informeras när ny lön visas i Primula.

Vid oenighet informerar ansvarig chef sin HR-partner, som lämnar vidare till AGs förhandlingsdelegation, som i sin tur informerar Saco-S fortlöpande. Därefter sker ett nytt samtal med stöd av ytterligare en arbetsgivarrepresentant och en Saco-S representant. Vid fortsatt oenighet regleras lönen mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.

Arbetsgivaren ska beakta lönepolicy och lönekriterier i samtalet och på ett sakligt sätt motivera den nya lönen utifrån dessa kriterier. I de fall arbetsgivaren anser att arbetsprestation är låg ska en handlingsplan som är särskilt inriktad på frågor om individens framtida resultat, utveckling och lön arbetas fram.

Förutsättningar för lönesättande samtal

- Samtalen sker med den närmaste chef som har mandat att sätta lön.
- Samtalen dokumenteras.
- Diskussionen är saklig och fokuserar på dina arbetsuppgifter och bidrag till verksamheten.



Vad händer om du inte kan komma överens med chefen?

- Om chefen och du inte kommer överens om ny lön ska den regleras mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen.
- Vid Lnu genomförs ett fyrpartssamtal vid oenighet (chef, medlem, HR och Saco). Om oenigheten kvarstår genomförs kollektiv löneförhandling på lokal nivå.



Utvärdering av RALS2017

Av omkring 950 medlemmar var det 38 som gick vidare till kollektiv förhandling. (Jfr RALS 2016 – 34 medlemmar.)

§4 Partsgemensamma kommentarer till protokollet	<p>Parterna är eniga om att fortsätta arbete med att öka kvalitén i lönebildningsarbetet i förberedelse, genomförande och uppföljning.</p> <p>Några områden i ett sådant arbete kan redan nu urskiljas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lönerrevisioner bör om möjligt avslutas tidigt under varen så att ett resultat finns innan processen lönesättande samtal i kommande lönerrevision påbörjas. - Arbetet med att ytterligare utveckla kvalitén i de samtal som förs angående lön bör fortsätta genom att öka kopplingen till lönekriterierna och påbörja arbetet med en ny löneolicev. Kvalitén i samtalen kan
	<p>även höjas genom att öka transparensen gällande förutsättningarna inför lönerrevision samt tydliggöra lönerrevisionens roll i den totala lönebildningen.</p>



Enkät till medlemmarna RALS2017 - utdrag

Av omkring 950 medlemmar som tillhör något av de fackförbund ingår i Saco-S besvarande sammanlagt 278 medlemmar (dvs 30 %) en digital enkät gjord i programmet Survey&Report.

Frågorna handlade om det lönesättande samtalets form, de egna förberedelserna, samtalet i förhållande till lönekriterier, kontakt med Saco-S-föreningen, samtalets genomförande och dess resultat. Vissa jämförelser görs med utvärderingen av RALS2016.

Utvärderingen finns på Saco-S-föreningen hemsida och kan nås via länken nedan:

<http://saco.lnu.se/wordpress/wp-content/uploads/2018/07/UtvarderingRALS2017180706.pdf>



Utvärdering vid Lnu RALS2017 - utdrag

Frågan "Vilka typer av samtal har du haft med din chef?" besvarades enligt följande:

Har haft både medarbetarsamtal och lönesättande samtal - vid två separata tillfällen.	45 %
Har haft ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal.	28 %
Har INTE haft ett medarbetarsamtal.	18 %
Annat	10 %



Utvärdering vid Lnu RALS2017 - utdrag (RALS2016)

Frågan om "Hur har ditt lönesättande samtal sett ut?" besvarades enligt följande:

Har haft ett lönesättande samtal och därefter ett kortade uppföljande samtal där min chef motiverade och gav ett förslag till ny lön.	35 % (37 %)
Har haft ett lönesättande samtal och därefter meddelande min chef vid ett senare tillfälle ett förslag till ny lön (utan motivering).	24 % (27 %)
Har haft ett lönesättande samtal och i samma samtal gav även min chef ett förslag till ny lön.	13 % (14 %)
Har INTE genomfört något lönesättande samtal – men min närmaste chef har ändå gett mig förslag till ny lön.	<u>21 %</u> (13 %)
Annat sätt.	08 % (09 %)



Utvärdering vid Lnu RALS2017 - utdrag (RALS2016)

Samtalet var i hög grad kopplat till gällande lönekriterier.

Instämmer i hög grad	<u>12 %</u> (18 %)
Instämmer delvis	24 % (24 %)
Varken inställer eller tar avstånd	20 % (18 %)
Tar delvis avstånd	12 % (10 %)
Tar helt avstånd	18 % (18 %)
Vet ej	13 % (13 %)



Utvärdering vid Lnu RALS2017 - utdrag (RALS2016)

Det var värdefullt att få tala med min närmaste chef.

Instämmer helt	35 % (37 %)
Instämmer delvis	23 % (24 %)
Varken instämmer eller tar avstånd	17 % (16 %)
Tar delvis avstånd	09 % (07 %)
Tar helt avstånd	16 % (16 %)

Upplever att samtalet resulterade i en rimlig lön.

Instämmer helt	20 % (17 %)
Instämmer delvis	18 % (24 %)
Varken instämmer eller tar avstånd	15 % (17 %)
Tar delvis avstånd	19 % (18 %)
Tar helt avstånd	29 % (25 %)



Utvärdering vid Lnu RALS2017 - utdrag (RALS2016)

Har ditt samtal gått vidare till ett fyrpartssamtal

Nej – visste inte att den möjligheten fanns	<u>12 %</u> (27 %)
Nej – det var inte aktuellt för min del	50 % (47 %)
Nej – funderade på det men orkade inte gå vidare	21 % (14 %)
Ja – valde att genomföra fyrpartssamtal	09 % (07 %)
Annat	08 % (05 %)



Lönepolicy för Linnéuniversitetet - utdrag

Inledning

Linnéuniversitetets lönepolicy skall skapa förutsättningar att attrahera och behålla medarbetare med rätt kompetens för att verksamheten skall kunna bedrivas på bästa möjliga sätt, utifrån universitetets strategi.

Chefer och ledare, med ansvar att sätta lön, ska vara väl förtrogna med lönepolicyn så att den får genomslagskraft i lönesättningen. Varje medarbetare vid universitetet skall veta hur den egna löneutvecklingen kan påverkas, därför måste gällande lönekriterier vara väl kända av medarbetarna.

Lönesättningstillfällen är vid nyanställning, vid lönerevision och när en medarbetare får väsentligt förändrade arbetsuppgifter, som ligger på en högre nivå än tidigare. Utöver dessa tillfällen kan arbetsgivaren fatta beslut om högre lön vid flyktfara, befordran eller docentutnämning.

Kommentarer (30-70/per fråga)

Svårt att skilja på medarbetarsamtal och de båda typerna av lönesättande samtal

Föräldraledighet, sjukskrivning och snålt tilltagna tider gör att samtal inte kommer till stånd.

Kritik mot alla typerna av samtal:

”Jag hade ett samtal som skulle inledas som medarbetarsamtal och övergå till lönesättande samtal. Vi hann dock inte med lönsättningsdelen – men min chef menade att han fått en ganska klar bild. Jag kände mig inte lika övertygad om det..”

”..alla mina samtal är små charader.”

”Just had a talk, then it was decided..”

”Jag fick underlaget en halvtimme innan själva samtalet.”

”Ganska meningslöst samtal där man får en ny lön tillsammans med en ursäkt varför den blir som den blir.”

Inte alla uppfattar förslagen till ny lön som just förslag:

”Jag fick ett papper från (hr-konsult) i ett mail som jag uppmanades skriva under och scanna in och skicka tillbaks. Detta sågs troligtvis som min bekräftelse på att jag godtog den nya lönen”

”Jag fick en lapp i internposten. Jag var bara förvånad.”

”Uppfattade det inte som ett förslag . Snarare som ett beslut som bara skulle skrivas på.”

”Det var inget förslag. Det var ett meddelande om ny lön”

Ca 20% förbereder sig dåligt eller inte alls:

”Eftersom jag vet att det inte finns mycket att göra när det gäller lönen så är omfattande förberedelser ganska meningslösa.”

”Jag förbereder ingenting. Det har jag gjort förut, men lönehöjningen var redan bestämd innan samtalet.”

”Whoaps stod chefen i dörren fem i tolv..”

”Jag försökte läsa på de mallar som finns på hemsidan. Det finns 3(!) olika. De är värdelösa både för chef och medarbetare...blir väldigt otydligt vilka kriterier som egentligen gäller..”

Vad behöver förbättras?

Villkoren: Tid, utbildning, beredskap för sjukskrivningar och chefsbyten.

Klarspråk:

”Det kändes som det inte spelade någon roll vad jag sa. Allt var redan bestämt”

”Förenkla processen och tala klarspråk om förutsättningarna. Nu är det direkt löjligt att prata rätt lön.. ett nollsummespel som lönesättande chef inte kan påverka. Se till så att alla vet vad som gäller... Nu skapas bara orimliga förväntningar.”

Vad anser du om lönesättningsprocessen?

Vad anser du ska lyftas fram i lönepolicy och lönekriterier för Lnu? Hur fungerar dagens lönepolicy?

Ytterligare frågor och funderingar?



Till din hjälp

- Saco-S föreningen
- Lokal lönestatistik
- Saco Lönesök
- Saco-S broschyrer
- Förbundsmaterial: ex. SULF:s råd inför ditt lönesamtal

