



Stockholms
universitet

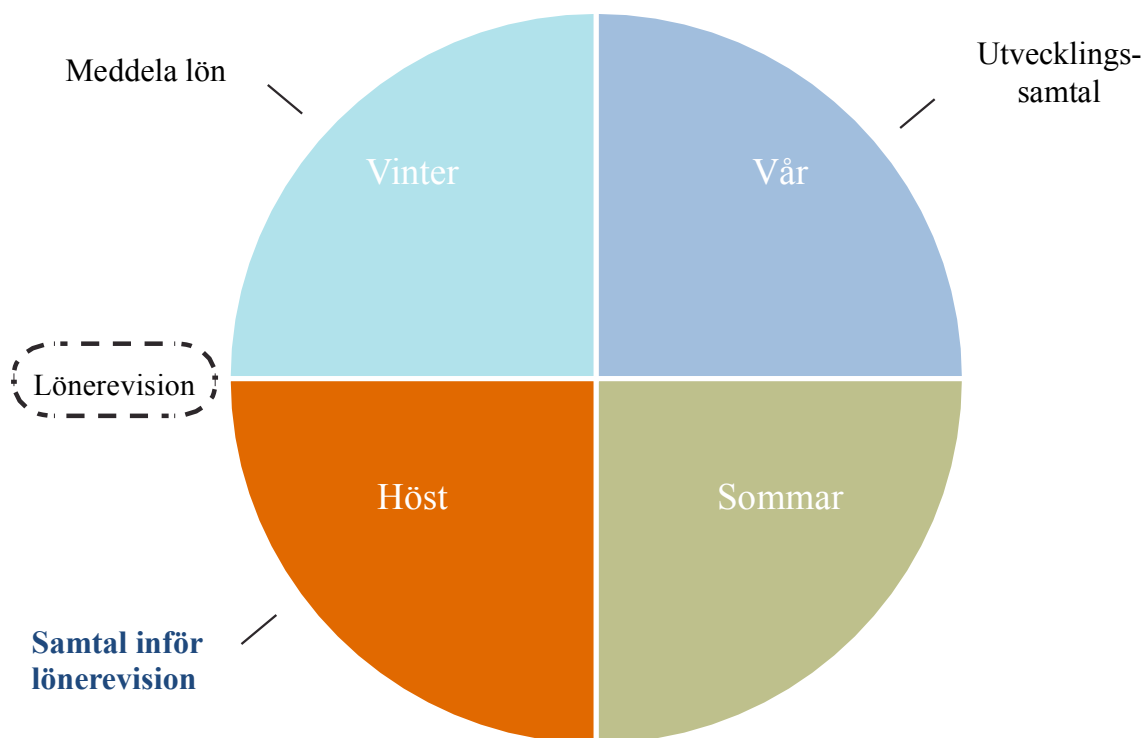
Anvisningar – samtal inför lönerrevision

Inledning

Detta dokument beskriver syftet med samtal inför lönerrevision. Samtalet är ett utvärderande samtal med utgångspunkt i universitetets lönekriterier. Som stöd för själva samtalet finns även olika mallar för bedömning av resultat och skicklighet beroende på vilka som ska samtala. Det finns mall för samtal inför lönerrevision mellan chef och dennes underordnade chef, mellan chef och lärare/ forskare och mellan chef och teknisk/administrativ personal.

Dialog chef–medarbetare

Individuell lönesättning förutsätter en strukturerad dialog mellan chef och medarbetare vid sidan av den vanliga dialogen i arbetet. Dialogen kan ses som en process som börjar med utvecklingsamtal, som följs upp i ett samtal inför lönerrevision och avslutas med att chefen på lämpligt sätt meddelar ny lön. Dialogen bör leda till att den lön som fastställs i lönerrevisionen uppfattas av medarbetare som en bekräftelse på det som lyfts fram i dialogen.



Samtal inför lönerevision

Chefer rekommenderas att erbjuda medarbetare samtal inför en lönerevision. Samtalet är ett utvärderande samtal mellan chef och medarbetare och ska ske med utgångspunkt i universitetets lönekriterier. I samtalet ska medarbetaren ges möjlighet att ge sin bild av sina arbetsinsatser kopplade till lönekriterierna. Chefen ska skapa förståelse för sambanden mellan uppsatta mål, medarbetarens arbetsresultat och lön, så att medarbetaren får kunskap om vad medarbetarens löneutveckling grundar sig på.

Samtalets syfte är:

- att medarbetare ska få veta på vilka grunder lönen sätts
- att medarbetare ges återkoppling på utförd arbetsinsats
- att bidra till förståelse för sambandet mellan mål, arbetsinsats, lön.

Bedömning av resultat och skicklighet

Lönesättning i lönerevisioner ska utgå från bedömning av medarbetares skicklighet och resultat, relaterat till de krav och det ansvar som arbetsuppgifterna ställer och i relation till verksamhetens mål. Bedömning av medarbetarens prestation ska utgå ifrån Stockholms universitets lönekriterier som tydliggör vad universitetet värderar vid lönesättning i lönerevisioner.

Vid samtal inför lönerevision fylls tillämplig mall in för medarbetare. Mallarna kan med fördel användas såväl inför som under samtalet av både chef och medarbetare för att öka tydligheten om vad universitetet värderar vid lönesättning i lönerevisioner.

Bedömningsnivåer

För att den individuella lönesättningen ska få avsedd effekt för verksamheten och inte uppfattas som godtycklig är det av stor betydelse att den lönesättande chefen gör sakliga bedömningar.

Till stöd för chefer att göra en saklig sammanvägd bedömning av resultat och skicklighet i arbetsprestationen kan följande skala användas:

- ska utvecklas
- enligt förväntan
- mycket bra.

Nivåerna kan utgöra en av utgångspunkterna för saklig motivering av ny lön. Bedömningsnivåerna är menade som riktvärden och respektive prefekt/avdelningschef bestämmer den närmare innebörden.