

Genomförande av lönerrevision i tre steg

Steg 1 Planering - Utvecklingssamtal

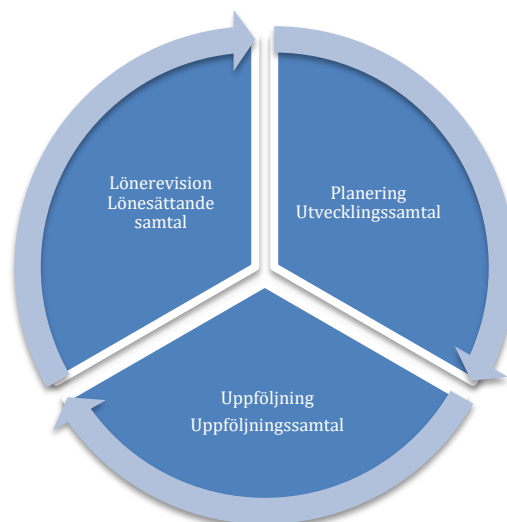
Chef och anställd ska årligen ha utvecklingssamtal. Chef ska i god tid kalla till detta. I utvecklingssamtalet, som tar sikte på hela arbetsituationen, ska chef och anställd gemensamt upprätta en individuell planering, där det framgår vad som förväntas av respektive part och vad den anställde kan göra för att påverka sin lön. Den individuella planeringen dokumenteras skriftligen och skrivs under av chef och anställd.

Steg 2 Uppföljning - Uppföljningssamtal

Chef och anställd ska löpande följa det som sagts i utvecklingssamtalet och chef ska erbjuda ett uppföljningssamtal (uppföljande samtal). Fokus för detta samtal ligger på arbetets innehåll, måluppfyllnad utifrån utvecklingssamtalet och hur väl arbetet utförts. I uppföljningssamtalet deltar både chef och anställd aktivt och delger varandra sina uppfattningar om den anställdes prestation.

Steg 3 Lönerrevision -Lönesättande samtal-

Utifrån den dialog som skett i steg 1 och 2 ska chef delge och motivera den anställdes nya lön i lönerrevisionen. Efter det lönesättande samtalet skickar chef en löneöverenskommelse digitalt genom Primula. Saco-S medlem ska besvara löneöverenskommelsen i Primula, genom att svarsalternativen ”Godkänn” eller ”Ej överens”.



Eventuellt förstärkt samtal

Om anställd anger "Ej överens" i sin löneöverenskommelse, kommer ett förstärkt samtal anordnas. Det är ett samtal mellan chef och anställd, och där Saco-S och HR deltar för att vid behov underlätta dialogen.

Syftet är att uppnå en samsyn kring processen och vid behov hjälpa parterna, chef och anställd, till en bättre dialog.

Om anställd och chef efter det förstärka samtalet fortfarande inte är överens om lönesättningen fastställer arbetsgivaren lönen enligt 7.3 § 4 st RALS 2010-T.