

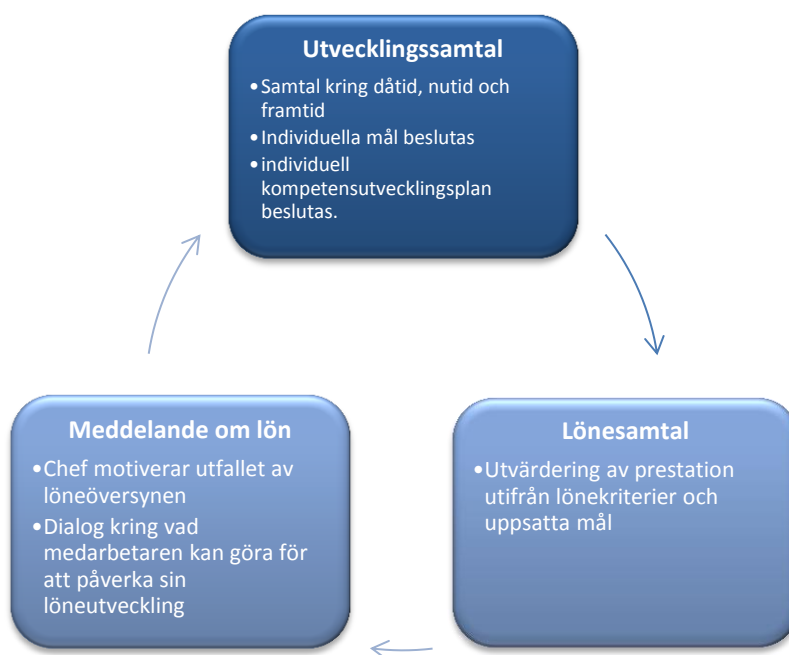
## Rutin för medarbetarsamtal

Medarbetarsamtal är ett samlingsbegrepp för de formella samtal som chef och medarbetare kontinuerligt har. Här beskrivs processen för utvecklingssamtal, lönesamtal och lönesättande samtal utifrån deras olika syften och innehåll.

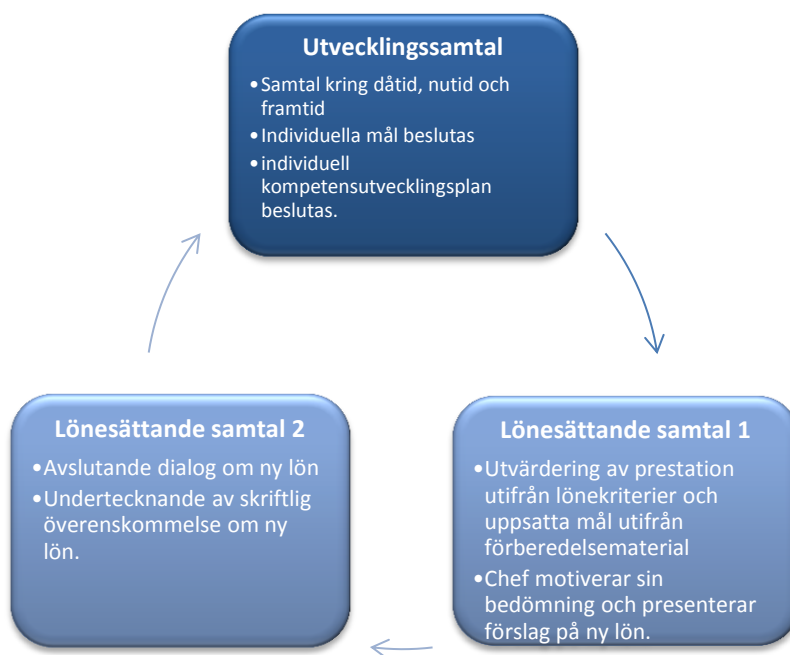
En viktig del i att motivera och utveckla medarbetare är att samtal kontinuerligt förs mellan chef och medarbetare. På så sätt kan varje enskild medarbetare ges möjligheter till både professionell och personlig utveckling vilket också gynnar en god verksamhetsutveckling. Varje medarbetare ska därför känna till på vilka grunder lönen sätts och vad denne kan göra för att påverka sin lön. För att kopplingen mellan medarbetarens individuella mål, resultat, prestation och lön ska vara tydlig ska medarbetare och chef föra samtal som är särskilt inriktat på medarbetarens resultat utifrån lönekriterierna, de individuellt uppsatta målen och aktuell lön.

Samtalen ska genomföras regelbundet, i relation till högskolans årliga verksamhetsplanering, och fungera som underlag inför löneöversynen. Nedan redogörs för vilka inriktningar dessa samtal ska ha.

### Process lönesamtal



## Process lönesättande samtal



### Utvecklingssamtal

I utvecklingssamtalet har chef och medarbetare en dialog kring den tid som varit och följer upp de individuella målen för föregående period. Störst fokus ska ligga på framtiden och medarbetarens fortsatta utveckling. Därför ska chef och medarbetare i samtalet komma överens om individuella prestations- och utvecklingsmål för kommande period som dokumenteras i framtagna mall,. Det är viktigt att de övergripande målen bryts ner så att det tydliggörs för medarbetaren vad denne förväntas prestera. Genom att varje medarbetare har individuella mål och en individuell plan bidrar det till att tydliggöra för medarbetaren vad denne kan göra för att påverka sin lön. Utvecklingssamtalet kan användas för att ytterligare förankra lönekriterierna.

Högskolan har utarbetat ett material, som samtliga chefer utbildas i och medarbetare erbjuds utbildning i, vilket ska användas som stöd i förberedelserna inför utvecklingssamtalet och för dokumentation under samtalets gång. Utvecklingssamtalet bör beröra även andra delar såsom arbetsmiljö och medarbetarens uppfattning om sin arbetssituation utöver dialogen kring individuella mål och kompetensutvecklingsplanen. Samtalet ska dokumenteras.

## **Lönesamtal/lönesättande samtal**

Vid HB tillämpas både lönesamtal och lönesättande samtal. Inför såväl lönesamtal som lönesättande samtal förbereder sig medarbetaren och chefen var för sig en bedömning med hjälp av "Förberedelsematerial för lönesamtal och lönesättande samtal". Mer information om processen finns i "Introduktion till lönesamtal och lönesättande samtal".

I samtalet följer chef och medarbetare upp medarbetarens prestation utifrån arbetsuppgifter och de individuella mål som fastställts i tidigare utvecklingssamtal för aktuell period, samt med högskolans lönepolitik och lönekriterier som grund. Medarbetaren och chefen ska båda ges möjlighet att framföra synpunkter på medarbetarens löneläge i förhållande till prestation.

I det första av de två lönesättande samtalen ska medarbetaren få ett löneförslag att ta ställning till som sedan diskuteras och fastställs i en överenskommelse i det andra samtalet. Om det efter första samtalet har framkommit omständigheter av betydelse för lönesättningen, som chef inte tagit ställning till, kan ett nytt högre löneförslag lämnas vid andra samtalet. Detta skiljer sig från processen i lönesamtal där lönen går till förhandling.

## **Meddelande om lön utifrån lönesamtal**

Samtalet syftar till att motivera lönen efter genomförd och förhandlad löneöversyn. Fokus ska ligga på total lön och inte löneökningens storlek. Löneökningen i sig speglar inte arbetsgivarens totala värdering av den enskilde medarbetaren, utan det är den totala lönen som visar detta.

Motiveringen ska utgå ifrån tidigare samtal och högskolans samlade lönebild.