

Riktlinjer för medarbetarsamtal och lönesamtal

Förslag
Personalkontoret 2017-06-21

Innehåll

1	Medarbetarsamtal	5
1.1	Medarbetarsamtalets syfte och innehåll	5
1.2	Vem ansvarar för medarbetarsamtalen?.....	5
1.3	Hur går man tillväga?	6
2	Lönesamtal	7
2.1	Lönesamtalets syfte och innehåll.....	7
2.2	Bedömningskriterier	7
2.2.1	Samtalsområden	8
2.3	Lönesamtalets kvalitet.....	8

1 Medarbetarsamtal

1.1 Medarbetarsamtalets syfte och innehåll

Medarbetarsamtalet är ett planerat och väl förberett samtal mellan chef och medarbetare. Det är ett komplement till och en fördjupning av den pågående dialogen på arbetsplatsen om verksamhetens mål. Det ger möjlighet till att ge och få återkoppling men också att ta tillvara enskilda medarbetares idéer till förändring och utveckling.

Med verksamhetsplanen som utgångspunkt förs en dialog kring arbete och arbetsplatsen med medarbetaren i fokus. Man diskuterar och sätter mål för den enskildes arbete i förhållande till gruppen och verksamheten samt förtydligar önskemål och krav från båda sidor. Utvecklingsbehov och utvecklingsmöjligheter samt inflytande på det egna arbetet behandlas, liksom arbetsmiljö och trivsel.

Medarbetarsamtalet är ett sätt att ta tillvara medarbetares engagemang, utvecklingsbehov och känsla av delaktighet. Påverkansmöjligheter av såväl verksamhetens utveckling och den personliga utvecklingen gagnar arbetstillfredsställelse, vilket är till nytta för både individen och arbetsplatsen.

Individuella lösningar gör behovet av medarbetarsamtal allt viktigare. Där kan kopplingen mellan arbetsuppgifter och arbetsinsatser förtydligas.

Medarbetarsamtalet är regelbundet återkommande och är en del i det generella förbättringsarbetet. Det lägger en grund för såväl den enskildes som arbetsplatsens utvecklingsplanering. Medarbetarsamtalet är ett viktigt instrument för ledningen i planeringen av verksamheten och medarbetarnas kompetensutveckling.

1.2 Vem ansvarar för medarbetarsamtalen?

Inom varje verksamhet ansvarar chefen för att medarbetarsamtal genomförs minst en gång per år. Som regel sker samtalet mellan medarbetare och närmsta chef. Chefen är den som inbjuder till samtalen men det är både medarbetaren och chefens ansvar att se till att samtalet genomförs och blir tillfredställande. Samtalen planeras så att båda parter har utrymme att förbereda sig. Det ska vara möjligt att gå tillbaka till föregående samtal och tänka igenom vad man vill ta upp. I det avseendet har båda lika stort ansvar.

Under samtalet är det chefen som ansvarar för att följa upp föregående medarbetarsamtal. I samtalet diskuteras medarbetarens förutsättningar för att kunna fullfölja de uppgifter som arbetet kräver, i dag och i framtiden. Tillsammans lägger chefen och medarbetaren grunden för en realistisk utvecklingsplan.

Skulle medarbetarsamtalet av någon anledning inte genomföras är det viktigt att det ersätts med ett annat samtal. Vid behov är det tillåtet att vid medarbetarsamtalet ha med en facklig representant.

1.3 Hur går man tillväga?

Hur man genomför ett medarbetarsamtal kan se olika ut men huvudregeln är att det ska ske enskilt och vara fokuserat på arbetet. Samtalet ska vara planerat och väl förberett, tidsbegränsat och äga rum under ostörda förhållanden. Det bör omfatta såväl uppföljning som utveckling.

Samtalet dokumenteras i en kompetens- och utvecklingsplan som ger möjlighet till att följa upp och genomföra såväl generella som individuella utvecklingsinsatser.

För att stimulera utveckling och kvalitet i arbetet samt en god psykosocial arbetsmiljö bör samtalen ske i en positiv och uppriktig anda. Det är viktigt med fokus på det som fungerar väl samt på ytterligare utvecklingsmöjligheter. Problem och brister bör man i samråd söka lösningar på. Samtalet ska ses som ett led i en långsiktig planering för individ och verksamhet och kan vid behov hållas oftare.

2 Lönesamtal

2.1 Lönesamtalets syfte och innehåll

Lönesamtalet ska vara en dialog mellan medarbetare och närmaste chef (den som har befogenhet att sätta lön). Lönesamtalet värderar det som hänt under det senaste året och förutsätter väl genomförda medarbetarsamtal eftersom lönen skall komma som en bekräftelse på det som diskuterats vid medarbetarsamtalet.

Grunderna för lönesättning av medarbetare framgår av Arboga kommuns Personalpolitiska program: "Vår lönepolitik bidrar till att rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare."

Lönesättning är ett styrmedel som används för att stimulera, motivera och engagera medarbetare att nå uppsatta mål så att verksamheten bedrivs effektivt med kvalitet. Alla medarbetare känner till grunderna för lönesättning och sambandet mellan arbetsresultat och löneutveckling.

2.2 Bedömningskriterier

För att den individuella lönesättningen ska accepteras hos medarbetarna måste arbetsgivaren ha en systematisk och förankrad lönepolitik, bland annat väl kända lönekriterier, vilka tas fram i dialog med fackliga företrädare.

Medarbetarsamtalet har ett framåtperspektiv där bedömningskriterierna kopplas till såväl individuella mål som verksamhetsmål. Bägge parter kan då i lönesamtalet redovisa steg för steg hur väl man uppfyller målen och vad som behöver göras framöver från båda parter. Den nya lönen blir därefter ett kvitto på det chef och medarbetare kommit överens om och följt upp för året som gått.

I en löneöversyn enligt den traditionella förhandlingsformen får medarbetaren besked om den nya lönen efter att parterna träffat överenskommelse. I löneöversyn enligt modellen chef - medarbetare genomförs ett samtal i vilket chefen tydliggör motiven för den nya lönen för medarbetaren.

Oavsett modell ansvarar chefen för att bedömningskriterierna blir väl kända hos medarbetarna och att en dialog förs om innebörden av dessa vid den enskilda arbetsplatsen. Innebörden och tolkningen skall således göras på arbetsplatsnivå. Om alla medarbetare känner sig delaktiga och är väl införstådda med bedömningskriterierna, dess funktion och syfte är det lättare att acceptera den individuella lönen.

Chefen skall bedöma den enskilde medarbetarens löneutveckling utifrån de kriterier som finns presenterade i Personalpolitiskt program 2017-2020 och som utgör grundkraven för normal prestation.

2.2.1 Samtalsområden

Vid lönesamtalet ska följande förhållanden diskuteras:

- Medarbetarens prestation och arbetsresultat i förhållande till verksamhetens uppsatta mål.
- Förbättringar och/eller försämringar i förhållande till tidigare prestation och resultat.
- Medarbetarens förväntningar.

Arbetsgivarens sammanfattade bedömning.

2.3 Lönesamtalets kvalitet

Lönesamtalet bygger på att medarbetare och chef är väl förberedda och att samtalet genomförs i en ostörd miljö. För att samtalet ska nå hög kvalitet krävs också att båda parter tar ansvar, det vill säga att både medarbetare och chef är aktiva i samtalet.