



Datum

2019-01-10

Samtal om lön – stöddokument för chef

- 1. Ge medarbetaren en tydlig bild av din bedömning av dennes resultat under året**
Knyt an till gruppens mål och resultat, medarbetarens mål och resultat och vad ni tillsammans kommit överens om för kriterier.

Var tydlig i din beskrivning och markera tydligt att det handlar om att positivt följa upp och värdera prestationen och resultat

- 2. Be medarbetaren kommentera din bedömning av dennes resultat under året**
Lyssna och låt medarbetaren ge sin syn på din bedömning.
Förstärk det positiva i samtalet och låt medarbetaren i lugn och ro ge sin reflektion över din bedömning. Fokusera på resultatet och inte på den nya lönen.

- 3. Sök en gemensam bild av medarbetarens resultat under året**
Summera och knyt ihop din bedömning med medarbetarens kommentarer.
Skapa en gemensam bild och låt den "sjunka in" hos din medarbetare.

Börja inte förhandla utan för ett samtal om din bedömning och vad ni ser tillsammans. Styr gärna samtalet mot hur medarbetaren i kommande samtal om mål och uppdrag för gruppen och individen kan utveckla sina ambitioner och bidra till ett ännu bättre resultat.

- 4. Ge medarbetaren besked om ditt förslag till ny lön - delgivningssamtalet**
Var tydlig och utgå från din bedömning när du ger besked om din motivering och ny lön. Detta är inte en samtalsdel. Du som chef pratar mest, men måste självklart visa lyhördhet.

Ge lönen i hela nya kronor och peka på och prata om löneutveckling över tid...

OBS! Delgivningssamtalet sker separat från lönesamtalet (resultat- och uppföljningsdialogen)

OBS!

Vid så kallad traditionell förhandling sker överlämnande av förslag på ny lön till den fackliga organisationen istället för till medarbetaren.

Fackförbundet Kommunal tillämpar en variant av traditionell förhandling. Ny lön får därmed **inte** förmedlas till deras medlemmar innan slutlig förhandling genomförts på central nivå i kommunen.



Framgångsfaktorer

- Max 15-30 minuter
- Du som chef pratar mest - 70/30
- Fokus på uppföljning av resultat
- Ingen förhandling utan ett samtal
- Du som chef sätter den nya lönen även om vi kallar det "förslag"
- Det är processen fram till samtalet som skapar förtroende

Frågeställningar som kan dyka upp

"Jag tycker din bedömning är fel..."

- Det har du all rätt att tycka. Enligt de centrala löneavtalen är det chefens uppdrag att göra bedömningen och det är chefens bedömning som gäller. Be gärna medarbetaren förklara vad som upplevs felaktigt för att mötas i en dialog.

"Vad ska jag göra för att få högre lön?"

- Vad skulle du själv vilja göra för att bidra mer till gruppens resultat?

"Den lönen är för låg..."

- Jag respekterar din synpunkt men lönen gäller, då det är mitt uppdrag som chef att värdera ditt resultat.