



PRESTATIONSVÄRDERING

Vid förra årets löneförhandlingar infördes nya faktorer och en ny mall för värdering av prestation (individvärdering). Prestationen är en av de viktigaste delarna i löneförhandlingen för att göra fördelningen av ny lön. Nu är arbetet i full gång med årets värderingar och vi vill hålla medlemmarna informerade om hur det skall gå till.

Det nya värderingsunderlagen presenterades förra året och användes för första gången inför förra årets löneförhandlingar.

Snittvärdet på de värderingarna skiljde sig inte så mycket åt från tidigare år men, vi kunde se när vi analyserade resultatet, att hur man värderat mellan de olika områdena varierade. Detta var signaler vi fått även under tiden som värderingarna höll på. Det var inte någon enskild avdelning som bar skulden, utan snarare så att det fanns oklarheter på flera ställen om hur värderingens skulle gå till.

På några ställen hade man uppfattningen om att det skulle sluta i ett snitt 3,0. Andra sade att det nu var svårare att få över 3,0 än tidigare och att 5,0 var näst intill omöjligt, på något område gick det ut ett budskap om att alla skulle sänkas med 0,5. Detta och ytterligare en hel del missuppfattningar och olikheter mellan avdelningar gjorde att vi, verkstadsklubben och företaget, i förhandlingen enades om att inte använda oss av 2013 års prestationsvärdering när vi fördelade den nya lönen. Istället fick alla ett lika stort procentuellt lönepåslag (2,0%).

Inför årets avtalsförhandlingar meddelade Verkstadsklubben tidigt att, om vi skulle använda prestationsvärderingen i år, då krävdes det en informations- och utbildningsinsats.

Nu har alla chefer och lönegrupper fått en information om hur prestationsvärderingen skall gå till.

Grunden till informationen, som personalavdelningen hållit tillsammans med Verkstadsklubben, är den information och de instruktioner som finns i OMS under aktiviteten "prestationsvärdera för lön".

Den finner man under Personalsöd - belöna medarbetare.

Det är främst två dokument som är viktiga.

Det ena är rutinen för prestationsbedömning som beskriver de faktorer som är gemensamma för alla anställda på hela GKN Trollhättan. De faktorerna som presenteras där skall följas, man kan värdera efter de beskrivningar som finns i dokumentet, eller man kan välja att tillsammans i

avdelningen själva beskriva vad man menar med "flexibilitet", "arbetsresultat" och "engagemang".

Det är viktigt att det är tydligt vad som chefen värderar och att alla är överens om detta innan. Väljer man att använda de beskrivningar som finns föreslagna är det ändå viktigt att man har haft en diskussion om vad de innebär. Avdelningens värderingsfaktorer är sedan lämpligt att sätta upp på en väl synlig plats i avdelningen. Informationen från personalavdelningen och Verkstadsklubben är också att, om arbetet med att ta fram "egna beskrivningar" av faktorerna inte redan är gjort, bör det inte göras inför årets värderingar, utan först efteråt. För värderingarna som skall genomföras fram till 2015.

Det andra dokumentet, som det är viktigt att alla har tillgång till är mallen för prestationsvärdering. Det är i den som själva värderingen sker. Om man underpresterar i någon faktor finns det plats för handlingsplaner i mallen, dessa skall alltid fyllas i då någon värderas under 3 i någon enskild faktor. Den skall också användas i de fall den anställda eller chefen kräver det.

Blir den sammanlagda poängen under 3,0 på en individ skall handlingsplaner redovisas för lönegruppen

När värderingen av varje faktor är gjord skall poängen sammanställas och en helhetsbedömning skall göras av chefen. Det kan innebära att om snittet hamnar på 4,33 så brukar slutpoängen bli 4,5 eller 4,0. Motsvarande brukar ex. snittet 2,67 innebära 2,5 eller 3,0. Det finns dock ingen automatik i detta, chefen skall göra en helhetsbedömning och kan sedan sätta poängen efter "känsla".

Det är därför viktigt att chefer på ett bra sätt motiverar hur de gjort bedömningen vid förändringar.

Vi vill poängtera att det inte finns någon normalfördelningskurva eller snitt som skall uppnås. Enligt handledningen är en normalindivid att betrakta som 3,0 och allt lägre än det, är en underprestation. En normalpresterande innebär att man gör varken mer eller mindre än det som förväntas av dig och det finns utrymme för att det blir fel ibland.

Värderingen skall göras på individen utifrån de arbetsuppgifter den har, vilket innebär att man inte så lätt kan jämföra två individer med olika arbetsuppgifter.

Värderingen för flexibilitet, arbetsresultat och engagemang är beroende av svårighetsgraden och kraven på arbetsuppgiften, antal arbetsuppgifter, hur bunden man är till utrustningen och mycket annat. Men i slutändan har

(fortsätter på sidan 2)

BRÄNNAREN

"magkänslan" stor betydelse, detta är ingen skillnad ifrån något tidigare år.

Även om beskrivningen i mallen har förändrats skall det inte vara svårare att få en hög värdering nu, än tidigare. Vice versa, så är inte meningen att fler skall bedömas under 3,0 än tidigare. Däremot är det andra faktorer som värderas nu, så det kan innebära att det är andra personer än förut som får högre respektive lägre poäng.

När chefen gjort individvärderingar av samtliga skall dessa presenteras för chef över chef ("farfar") samt till avdelningens lönegrupp. Lönegruppens uppgift är att kontrollera värderingarna och ge förslag på eventuella förändringar. Lönegruppen skall också kontrollera så att det finns handlingsplaner för dem som har under 3,0 i medel.

Om chefen anser att de förändringar som lönegruppen föreslår är relevanta kan hen ändra prestationsvärderingen för dessa individer, chefen har när det gäller prestationsvärdering alltid sista ordet. Efter detta skall den slutgiltiga värderingen informeras till medarbetarna och poängen skall registreras i företagets system "löneAnna", senast 16/4.

Prestationsvärderingarna skall lämpligen göras löpande året om, t.ex. i samband med medarbetarsamtal. Det som nu händer är att dem som chefen anser skall ha en förändring sedan förra året, eller sedan senaste värderingssamtalet, skall kallas till ett samtal.

Om man själv anser att man skall ha en förändring men chefen ej kallat till detta, skall man säga till att man vill ha ett samtal om prestationsvärdering.

För detta året innebär det att man räknar förändringarna från den värdering som gjordes 2013 och som alltså inte användes i lönefördelningen. Chefen skall i alla fall ha gått igenom och gjort en ny värdering av samtliga medarbetare, men hen behöver bara kalla dem som han anser skall ha en poängförändring i förhållande till den tidigare "felaktiga" värderingen, till samtal.

Inför samtalet skall både chefen och medarbetaren förbereda sig genom att fylla i mallen för värdering.

Detta arbete skall nu ha startat i de flesta avdelningar, genom att chef håller ett möte där hen går igenom informationen som givits och visar underlagen för värdering. Chefen skall då förklara att dem som fått förändring kommer att kallas till samtal och dem som vill, kan själva påkalla ett samtal.

De dokument som behövs skall i samband med detta möte göras tillgängliga för alla.

Som ni förstår utav den långa beskrivningen är det, för cheferna, många saker som skall gås igenom med många personer, under en relativt kort tid. Därför är det viktigt att man i denna processen håller ett högt tempo och börjar i tid. Planerar för ex. oregelbundna arbetstider och prioriterar detta. Deadline är under påskveckan och sedan återupptas löneförhandlingarna.

Kortfattat:

1. Alla skall veta sin nu gällande prestation
 - Detta kan ha skett, kan komma att ske i PU-samtal eller särskilt samtal om prestation.
 2. Chefen tar upp på ett avdelningsmöte att samtal kommer att bokas för att gå igenom förändringar uppåt och nedåt.
 - Om man vill gå igenom sin prestation trots att man inte kallats till samtal, säger medarbetaren detta till sin chef
 - Chef kan i samband med mötet med avdelningen maila ut prestationsbedömningsmall och bedömningsfaktorer till samtliga medarbetare. Alla skall ha tillgång till den!
 3. Chef stämmer av sin prestationsbedömningen med kunder, kollegor, "farfar" och ledningsgrupp. Gör alltid en "helhetsbedömning".
 4. Chef och medarbetare träffas för att diskutera prestationen, varje part ansvarar för att vara förberedd inför mötet. Här har man möjlighet att påverka bedömningen.
 5. Genomgång av samtliga värderingar med "farfar" och avdelningens lönegrupp.
- Om korrigerings görs skall detta meddelas till berörd medarbetare

Familjedag på Åby-travet

Lördagen 26 april-Olympiatravet

LO bjuder på inträde och aktiviteter för hela familjen. Mer information på klubbens hemsida. **För familjebiljetter ring : 0520-489400**



Lär dig förstå ditt orangea kuvert!

Har du koll på Din pension?
Välkommen till informationsmöte och genomgång av ditt orange kuvert.
Tar upp frågor som:
Hög eller låg risk?
Aktiefond eller räntefond?
Avgifternas betydelse för storleken på din pension!

När: Måndag 7 April kl 18.30
Var: Folksam:s kontor Föreningsgatan 10 A i Trollhättan

Ni bjuds på lättare förtäring och kaffe
Anmäl dig till Folksam:
Bengt Larsson 0708-31 56 27
Henrik Dittmer 0761-26 22 30
henrik.dittmer@folksam.se

Ta gärna med dig en vän/arbetskamrat eller din respektive

Brännaren

Ansvarig utgivare:
Redaktionskommitté:

Mats Eriksson 1694
Andreas Parkås 1358
Tonnie Andersson 1598