

Lönerevisionsprocess SLU 2025



Denna snabbkurs ger dig som medarbetare fördjupad kunskap och repetition om lönerevisionsprocessen vid SLU. Så varför inte ta en kaffe och ägna ungefär 10 minuter åt att läsa igenom den?

/Christoffer och Erika, Personalavdelningen

1. Kort bakgrund - vad styr lönebildningen vid SLU



De centrala löneavtalen (RALS) sätter ramarna för lönebildningen vid alla statliga myndigheter, och därmed vilka principer som gäller för SLU:s arbete med lön. Även SLUs lönepolicy och lönekriterier ligger till grund.

Lönebildningen ska utgå från verksamhetens behov, mål, ekonomiska förutsättningar och behovet av kompetensförsörjning.

Lönebildningen, liksom den individuella lönesättningen, ska medverka till att vi på SLU når våra verksamhetsmål.

Lönerna ska vara sakliga, individuella och differentierade samt medverka till att SLU attraherar, rekryterar och utvecklar skickliga medarbetare.

Osakliga löneskillnader som relaterar till diskrimineringsgrunderna får inte förekomma.

2. Lönerevision 2025

Enligt den preliminära tidplanen kommer ny lön att betalas ut i december, retroaktivt från den 1 oktober.

3. Den individuella lönen baseras på tre delar:

- Formell del: **VAD** medarbetaren gör. Ansvar och svårighetsgrad i arbetsuppgifterna.
- Individuell del: **HUR** medarbetaren utför arbetsuppgifterna. Bedömning av resultat och skicklighet.
- Löneläget i organisationen och den omgivande **lönemarknaden** samt tillgång och efterfrågan på arbetskraft.

4. Lönekriterier SLU - ska utgå från SLUs uppdrag och mål



Vid SLU finns lönekriterier för:

Forskning, undervisning, fortlöpande miljöanalys, kliniskt arbete, chef med personalansvar, tekniskt arbete samt administrativt arbete.

Syftet med dessa lönekriterier är att de ska utgöra en objektiv grund för bedömning av medarbetares resultat, skicklighet och prestation vid lönerevisioner.

Lönekriterierna är utformade för att vara könsneutrala och icke-diskriminerande.

5. Vid SLU används två revisionsprocesser

- Lönesättande samtal för Saco-medlemmar, medarbetare som inte är anslutna till någon facklig organisation samt för de OFR/ST-medlemmar som så önskar

samt

- Traditionell förhandling för medlemmar i Seko samt de medlemmar i OFR/ST som vill att lönen sätts i traditionell förhandling.

6. Process för lönesättande samtal (Saco, oorganiserade medarbetare och de medlemmar inom OFR/ST som så önskar)

1. Chef bedömer medarbetarens prestation och ser över nuvarande löneläge.
2. Samtal 1: Chef och medarbetare följer tillsammans upp medarbetarens prestation och nuvarande löneläge.
3. Samtal 2: Uppföljande samtal, chef presenterar ny lön.
4. Enighet vs Oenighet:
Enighet - medarbetaren godkänner löneöverenskommelsen som skickas ut via mejl från Primula.
Oenighet - överläggning mellan arbetsgivare (HR och chef) och Saco eller OFR/ST där främst kvalitén på samtalen och processen granskas, men även den föreslagna lönenivån. Chef meddelar sedan resultatet till medarbetare.
5. Resultatet registreras i Primula.

7. Vad innebär det då att förklara sig "oenig"?



- Om ett lönesamtal inte resulterar i en överenskommelse, fortsätter ärendet till en avslutande överläggning mellan arbetsgivare och fack.
- Att uttrycka oenighet innebär inte automatiskt en ändring av den föreslagna lönen. Främst granskas kvalitén på samtalen och processen, men även den föreslagna lönenivån.
- Ett mål är att försäkra att medarbetaren förstår hur den kan påverka sin löneutveckling och att säkerställa att inga osakliga löner existerar.

8. Process för traditionell förhandling (OFR/ST, Seko)

1. Lönesamtal om prestation och nuvarande löneläge.
2. Chefens löneförslag skickas till facken.
3. Eventuella svar/synpunkter från facken.
4. Förhandling arbetsgivare (HR och chef) och fack.
5. Resultat skickas till chef.
6. Chef meddelar ny lön till medarbetaren.

9. När hålls samtalen?



v 37-42

Genomförande av lönesamtal (Seko och OFR/ST-medlemmar)

v 37-44

Genomförande av lönesättandesamtal 1 och 2 (Saco, OFR/ST-medlemmar och oorganiserade)

10. Viktigt att ha med sig: Vi sätter lön - inte löneökning!



Vi tänker helhet och har dialog om hela lönen, inte lönejusteringen/påslaget.

Det finns heller inga individgarantier i avtalen, (dvs ingen lägsta garanterad löneökning).

11. Att förbereda sig för ett lönesättande-/lönesamtal

- Reflektera över vad du har presterat i förhållande till både verksamhetens och dina individuella mål under det gångna året.
- Bekanta dig med SLU:s lönekriterier för ditt arbetsområde.
- Förbered sakliga argument och exempel som visar hur dina prestationer har bidragit till verksamhetens mål.
- Var beredd att diskutera vad du kan förbättra eller utveckla för att påverka din löneutveckling positivt.
- Förbered dig på att delta i en ömsesidig dialog där du kan ge och ta emot feedback på ett konstruktivt sätt.

12. Tack!



Och ta gärna del av materialet på Medarbetarwebben, se länk [här](#)

Jag har tagit del av informationen i den här lektionen och bekräftar det med följande mailadress:
\$ userEmail