

## Beslut om riktlinjer för lönebildning

### Beslut

Linköpings universitet (LiU) beslutar att "Riktlinjer för lönebildning" ska träda i kraft i enlighet med de ikraftträdandebestämmelser som anges i styrdokumentet (se bilaga).

Beslutet ska föras in i LiU:s regelsamling.

### Skäl till beslut

LiU har saknat ett styrande dokument om lärosätets arbete med lönebildning. Riktlinjer för lönebildning syftar därför till att förtydliga LiU:s lönepolitik utifrån de ramar och förutsättningar som sätts av lagstiftning, myndigheternas arbetsgivarpolitiska delegation och centrala löneavtal. Till stora delar innehåller riktlinjerna det arbetssätt och den lönepolitik som LiU praktiserat de senaste åren.

### Handläggningen av beslutet

Beslut i detta ärende har fattats av rektor Jan-Ingvar Jönsson vid rektors beslutsmöte i närvaro av den universitetsdirektören Anna Thörn, chefsjuristen Christina Helmér, studentrepresentanten Eira Movin och sekreteraren Maria Fält, efter föredragning av förhandlingschefen Johan Nyhammar.

I ärendets beredning har även HR-direktören Pia Rundgren, HR-partnern Therése Wimarken och Lika villkors-koordinatören Linda Schultz deltagit. Under arbetet har delyttranden hämtats in från en referensgrupp bestående av representanter från prefekterna, kanslicheferna, överbibliotekarien, de administrativa cheferna, den biträdande universitetsdirektören samt HR-partner från olika delar av universitetet.

Ärendet har samverkats med de lokala fackliga organisationerna.

Redaktionen för regelsamlingen har granskat beslutets form

Jan-Ingvar Jönsson

Johan Nyhammar

## Sändlista:

Universitetsledningen  
Universitetsdirektörens ledningsgrupp  
Fakultets- och områdesstyrelser (funktionsadresser)  
Dekanerna (funktionsadresser)  
Prefekterna  
Fakultetskanslierna (funktionsadresser)  
Institutionerna (de administrativa cheferna)  
Överbibliotekarien  
Internrevisionen  
Berörda lokala fackliga organisationer  
Innehållsproduktionsenheten  
Regelsamlingen  
Dokument- och arkivenheten (original)

# Riktlinjer för lönebildning

## 1 Bakgrund

### 1.1 Allmänt om lönebildning

Ända sedan industriavtalet kom till 1997 har de centrala avtalen inom industrin fått normera löneökningstakten för alla sektorer i Sverige, genom att fastställa det så kallade ”märket”. En sammanhållen lönesättningstakt som utgår från den konkurrensutsatta exportindustrin har en positiv påverkan på Sveriges möjligheter att konkurrera internationellt och skapa bättre förutsättningar för hela samhällsekonomin.

Inom statliga sektorn förtydligas märkets normerande roll genom att de centrala parterna är överens om att förloppet och utfallet av löneförhandlingarna på det statliga avtalsområdet ska bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa förhandlingarna om märket.

Lönebildning är ett samlingsbegrepp för den process som bestämmer lönerna på arbetsmarknaden. Dessa riktlinjer för lönebildning syftar till att förtydliga Linköpings universitetets (LiU:s) lönepolitik utifrån de ramar och förutsättningar som sätts av lagarstiftning, myndigheternas arbetsgivarpolitiska delegation och centrala löneavtal.

### 1.2 Löneavtal

Centrala och lokala parter har slutit löneavtal och förhandlingsordningar som sätter ramar för hur lönebildningen ska hanteras gentemot respektive fackliga organisations medlemmar. LiU:s lönepolitik måste förhålla sig till de ramar och förutsättningar som löneavtalen och förhandlingsordningar reglerar. Samtliga löneavtal bygger på individuell och differentierad lön och lokal lönebildning där LiU:s lokala förutsättningar såsom möjlighet att rekrytera och behålla medarbetare samt ekonomi ska beaktas.

Lönebildningen ska bidra till att LiU fullgör sitt uppdrag och når målen för lärosätet samt stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönen ska sättas så nära verksamheten som möjligt och lönebildningen ska skapa en process där medarbetarens resultat och löneutveckling knyts samman, så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Lönekriterier och bedömningsgrunder ska vara väl kända och samtal om lön ska

genomföras med samtliga medarbetare. När LiU tecknar lokala förhandlingsordningar ska dessa riktlinjer för lönebildning ligga som grund för vad lärosätet vill uppnå.

### **1.3 Styrning av lönebildning**

Budgeten, löneavtal och lönekartläggning enligt diskrimineringslagen (2008:567) samt riktlinjer för lönebildning sätter ramarna för LiU:s lönebildningsarbete:

- Budgeten inkluderar medel för löner och löneökningsförändringar utifrån rådande ekonomiska förutsättningar.
- Centrala löneavtal och lokala förhandlingsordningar med kollektivavtalsbärande parter kan sätta ramar eller inriktning för löneutfall, löneprocess och lönepolitiska faktorer.
- Den lagstadgade, årliga lönekartläggningen syftar till jämställda löner inom och mellan yrkesgrupper och ställer vid behov krav på korrigeringar inom tre år.
- Riktlinjer för lönebildning visar LiU:s lönepolitik på lång sikt.
- I handlingsplanen/inriktningsbeslutet för den årliga lönerrevisionen preciseras LiU:s lönepolitik och inriktning.
- Lönepolitiken konkretiseras i lönekriterier som används vid den årliga översynen av lön. Syftet med lönekriterierna är att tydliggöra vad som påverkar lönen och vara ett stöd och en grund för enhetlig bedömning.

## **2 Lön som verksamhetsstyrning**

### **2.1 Allmänt om lön som verksamhetsstyrning**

Lön och lönebildning är en del av LiU:s verksamhetsstyrning. Rätt använt kan lönebildningen bidra till att verksamheten och medarbetare utvecklas. Medarbetarnas tilltro till lönebildningens legitimitet är central för att nå en positiv påverkan på prestation och motivation. Legitimiteten påverkas starkt av följande faktorer:

- Lön ska sättas utifrån prestation, engagemang och bidrag till verksamheten.
- Arbetsgången för lönerrevision och lönebildning ska vara konsekvent och korrekt.
- Alla medarbetare ska hanteras lika och med respekt oavsett roll eller position vid LiU.
- Varje medarbetare ska få tydlig och relevant information om lönebildningsprocessen.

För att skapa förutsättningar för inre motivation ska medarbetarna ges tillit, autonomi och handlingsutrymme att själva bidra till verksamhetens uppsatta mål. För att möjliggöra detta krävs att lönekriterier, individuella mål och uppdrag

utföras med detta i tanken och ger utrymme för utveckling, kreativitet och initiativtagande.

De LiU-specifika värdena i LiU:s värdegrund, – trovärdighet, tillit och trygghet – är tillsammans med de relationella värdena – respekt och transparens – viktiga förutsättningar för en väl fungerande lönebildningsprocess. Värdegrunden är något som samtliga medarbetare vid LiU ska leva upp till och är därmed inte något lönekriterium i vanlig mening.

För att lönebildningen ska kunna ha en positiv effekt för verksamheten krävs att varje aktör i lönebildningsprocessens olika delar är medveten om, och agerar utifrån, lönepolitiken i dessa riktlinjer för lönebildning och hur den samspelar med gällande löneavtal. Den lönesättande chefen kan påverka de anställdas upplevelser av lönebildningen genom att skapa tydliga och utmanande mål tillsammans med medarbetaren, ge handlingsutrymme, kontinuerligt återkoppla på arbetsprestationen och sammanlänka de anställdas lön och måluppfyllelse i lönestrukturen.

## **2.2 LiU:s lönepolitik**

### **2.2.1 Lönepolitikens utgångspunkter**

Utöver den statliga arbetsgivarpolitiken för lönebildning och gällande löneavtal utgår LiU:s lönepolitik från sju utgångspunkter: Individuell och differentierad lön, lönespridning, konkurrensmässiga löner, lönesättning vid nyanställning, lönesättning vid befordran, docentmeritering och återgång efter tjänstledighet, lönesättning vid intern personalrörlighet samt dialog mellan chef och medarbetare. Se närmare om de olika utgångspunkterna i avsnitten 2.2.2–2.2.8.

### **2.2.2 Individuell och differentierad lön**

En medarbetares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna samt medarbetarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Av kompetensförsörjningsskäl kan marknadslöneläget behöva beaktas.

Lönebildning ska bidra till att LiU når uppsatta mål, att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt samt ska bidra till engagemang och utveckling. De årliga lönerrevisionernas syfte är att skapa en saklig lönebild som stödjer kvalitet och utveckling av lärosätet. Lönerrevisionen är en del i verksamhetsstyrningen och den lönesättande chefens roll är att se över medarbetarens hela lön utifrån rådande lönestruktur och marknadsläge. LiU:s strävan är att lönestrukturen primärt ska kunna förklaras genom goda prestationer över tid – där medarbetaren med högst lön också är den som över tid har bidragit mest till verksamheten.

### **2.2.3 Lönespridning**

Lönespridning är en naturlig del av ett individuellt lönesystem och viktigt för attraktiviteten i ett yrke. Den visar på möjligheten att själv påverka lönen och göra

lönekarriär. Lönespridning är dock inte ett ändamål i sig själv, spridningen måste kunna förklaras utifrån rätt grunder – dvs. bidrag till verksamheten över tid och skillnader i den aktuella medarbetargruppen. LiU ska ha en konkurrensmässig och ändamålsenlig lönespridning.

#### 2.2.4 Konkurrensmässiga löner

Lön är en del i kompetensförsörjningen och att vara en attraktiv arbetsgivare. LiU ska ha konkurrensmässiga löner bland svenska lärosäten och offentligt finansierad verksamhet, men inte vara löneledande.

#### 2.2.5 Lönesättning vid nyanställning

Vid lönesättning i samband med nyanställning ska den lönesättande chefen alltid sträva efter att lönen sätts så att den passar in i den lönestruktur som gäller för aktuell befattningskategori. Där arbetsgivaren bedömer det relevant, beaktas särskilt akademisk utbildning samt akademisk meritering vid lönesättningen.

#### 2.2.6 Lönesättning vid befordran, docentmeritering och återgång efter tjänstledighet

Vid befordran görs en översyn av lönen utifrån de nya förutsättningarna och rådande lönestruktur. Vid docentmeritering ska detta särskilt uppmärksammas i första lönerevisionen efter meriteringen. När heltidstjänstlediga återgår i tjänst vid LiU efter en längre tids tjänstledighet kan lönen ses över utifrån de rådande förutsättningarna och lönestrukturen.

#### 2.2.7 Lönesättning vid intern personalrörlighet

I normalfallet sker ingen korrigering av lön vid byte av organisatorisk hemvist inom samma befattning. Vid betydande förändring av ansvar, befogenheter och svårighetsgrad kan det dock i undantagsfall ske en översyn av lönen.

#### 2.2.8 Dialog mellan chef och medarbetare

LiU ska sträva efter att lönerevisionen ska hanteras via dialog mellan chef och medarbetare i den mån löneavtalen medger detta. Individuell och differentierad lön bygger på kontinuerlig dialog om uppdrag, förväntningar och förutsättningar som följs upp.

### 3 Lönebildningsprocessen vid LiU

#### 3.1 Lönebildning i en decentraliserad organisation

Löneavtal, riktlinjer för lönebildning, lönekartläggning samt verksamhets- och kompetensplan ger input till löneökningsbehov i budgetprocessen. Med en decentraliserad styrmodell krävs att LiU:s samtliga verksamheter hanterar lönebildningen utifrån den LiU-övergripande lönestrukturen så att inte oönskade skillnader i lönestrukturen uppkommer. Detta gäller särskilt då stora löneökningar i en del av verksamheten kan vara lönedrivande för andra delar eller resultera i osakliga löneskillnader i lönekartläggningen.

### 3.2 Ansvar och roller

Lönebildningsprocessen i LiU bygger på ett samarbete mellan ett flertal aktörer inom olika delar av organisationen.

*Universitetsstyrelsen* fattar beslut om övergripande budget där även medel för lön och löneökningar ingår.

*Rektor som myndighetschef* fattar beslut om lönepolitik via riktlinjer för lönebildning för LiU.

*HR-direktören* är processägare för lönebildningsprocessen, fastställer årlig inriktning för lönerrevisionen efter samråd med rektor, ansvarar och beslutar om årlig lönekartläggning enligt diskrimineringslagen samt ansvarar för genomförande av LiU-övergripande överläggningar och förhandlingar. I ansvaret ingår även LiU-övergripande stöd till verksamheterna i form av exempelvis utbildning, systemstöd, information och omvärldsbevakning. HR-direktören kan enligt delegationsordningen besluta om revidering av lön mellan de årliga lönerrevisionerna samt besluta om lönetillägg.

*Högsta arbetsgivarföreträdaren* inom respektive verksamhet (institution, förvaltningen, kanslier, biblioteket) ansvarar för att hantera lönebildningen inklusive löneökningar inom beslutad internbudget. Respektive verksamhet ansvarar för analys av löneökningsbehov inom verksamheten samt genomförande av lönerrevision med hänsyn till budget, lönestrategi, löneavtal och handlingsplan för jämförda löner.

*Den lönesättande chefen* har ett stort ansvar i arbetet med att styra verksamheten utifrån lön. Detta då det är den lönesättande chefen som omsätter de faktorer och principer som ligger till grund för lönebildningen i praktisk handling. Det är också chefen som möter medarbetaren i framåtsyftande medarbetarsamtal och uppföljande samtal om lön. Därmed har den lönesättande chefen det yttersta ansvaret för att säkerställa att medarbetaren förstår och känner tillit till processen genom att vara tydlig i motiveringen av bedömningen av medarbetaren, samt använda lönebildningen i verksamhetsstyrningen. Detta innebär att lönesättande chefer måste ha kompetens kring lönebildningsfrågor. Samtliga lönesättande chefer ska genomgå utbildning i lönebildning och LiU:s lönepolitik.

*Medarbetarna* ansvarar för att vara väl förberedda vid medarbetarsamtal, samtal om lön och andra dialoger med chef om uppdrag, mål och uppföljning.

*De fackliga organisationernas roll* i lönebildningen är att stödja och bevaka sina medlemmars rättigheter utifrån aktuellt löneavtal, lokal förhandlingsordning och lagstiftning.

## **4       Ikraftträdande**

Dessa riktlinjer träder i kraft den 1 september 2024.



# Signature page

This document has been electronically signed  
using eduSign.

eduSign