

## Lönesamtal - medarbetare

Syftet med lönesamtalen är att du som medarbetare gemensamt med din chef tittar på vad som hänt under det senaste året och värderar det. Avsikten är att återkoppla till vad som började byggas upp i och medarbetarsamtalen. Det är viktigt att chefen och medarbetaren, utifrån lönepolicyn, avsätter tid för att gå igenom den gångna periodens resultat och att du som medarbetare får en konstruktiv och tydlig återkoppling, dessutom får chefen sin bild av den anställdes insats kompletterad med den anställdes, samtidigt som den anställda får insikt i chefens bedömning.

Efter avslutade lönesamtal är det chefen som föreslår lönejustering för sina medarbetare inför centrala löneförhandlingarna som genomförs på universitetet. Efter avslutad central löneförhandling är det chefens ansvar att informera om det slutgiltiga utfallet och respektive anställds nya lön.

Lönesamtalen ska genomföras i samband med lönerevision samt kompletteras med uppföljning/ information om utfallet av löneförhandlingarna.

De faktorer som avgör lönesättningen ska vara :

- Ledarförmåga
- Ansvars- och initiativförmåga
- Resultat utifrån fastställda mål
- Insatser för Mittuniversitetet
- Samverkan med det omgivande samhället
- Psykisk och fysisk anspänning
- Teoretisk utbildning och erfarenhetsvunnen kompetens
- Marknadslöneläget

För lärare gäller även framgångsrikt undervisnings- och forskningsarbete

**I lönepolicyn och dess kriterier tydliggörs hur du som medarbetare kan påverka din löneutveckling.**

## Checklista

Medarbetarens förberedelse inför lönesamtalen

1. Gå igenom föregående utvecklingssamtal och individuella utvecklingsplan
2. Tänk igenom dina arbetsresultat och hur du bidragit till verksamheten
3. Vad har varit bra/ vad kan förbättras
4. Kompetensutveckling under det gångna året
5. Tala utifrån dig själv och undvik jämförelser med andra
6. Påbörja inte nästa års lönesamtal
7. Förberedelse ger bättre dialog