# Inför lönerevision 2025

Senast 14 november ska lönesättande samtal samt information/överenskommelse om ny lön vara klara.

Enligt den planeringen kommer utbetalning av ny lön ske 23 december, inklusive retroaktivt från 1 oktober. Detta förutsätter att tidsramarna ovan har hållits.

Denna sammanfattning är för att tydliggöra förutsättningarna för lönerevisionen och skapa förståelse för vad som påverkar din lön. I slutet finns också ”Frågor och svar” om lönerevision, med svar på några av de frågor som brukar dyka upp.

Tveka inte att kontakta din chef om du har frågor inför lönerevisionen!

## Din nya lön sätts genom lönerevisionen

Varje år sätts nya löner. Elsäkerhetsverket har tagit fram rutiner för hur den årliga lönerevisionen går till. Hela rutinen finns att läsa på Centralen, men sammanfattningsvis går det till så här när din nya lön sätts.

### Förberedelser

Förutsättningarna för lönerevisionen fastställs av GD i samverkan med avdelningschefer och företrädare för arbetstagarorganisationerna.

Det är i detta steg man tittar på den aktuella lönebilden och diskuterar behov av ändringar. Fackliga parter ges möjlighet att lämna synpunkter på löneökningsutrymmet, särskilda satsningar etc.

### Genomförande

1. Avstämning mellan samtliga avdelningschefer och GD.
2. Lönesättande samtal mellan dig och din chef.
3. Du får information om din nya lön av din chef.
4. Du och din chef undertecknar överenskommelse om ny lön.

Om du inte vill ingå överenskommelsen kan du som är organiserad fackligt vända dig till din arbetstagarorganisation (ST eller SACO) och de kan begära förhandling. Förhandlingen gäller i första hand om lönen är satt på osakliga grunder.

För den som inte är fackligt organiserad finns ingen möjlighet till förhandling, då förhandling alltid sker mellan parterna (ATO och arbetsgivaren). Arbetsgivaren kan förtydliga grunderna till den nya lönen och därefter fastställer arbetsgivaren ensidigt den nya lönen.

Tänk på att det är din nya lön som sätts i lönerevisionen och att löner alltid utgår från lönekriterierna. Kom också ihåg att vi årligen utvärderar befintliga löner för att identifiera eventuella osakliga löneskillnader (lönekartläggning). Om du har frågor om detta arbete kan du fråga din chef eller någon av dina fackliga företrädare.

## Utgångspunkterna för lönesättningen hittar du i RALS/RALS-T

RALS/RALS-T är de ramavtal som reglerar lönesättningen i grunden. Av dessa centrala kollektivavtal framgår att lönebildningen och lönesättningen ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt och med hög kvalitet. Bidrag till verksamhetens utveckling ska också vara i fokus vid lönesättande samtalen. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Detta innebär att lönesättningen är beroende av hur den övriga arbetsmarknaden ser ut och löner kan alltså se olika ut beroende på vilket yrke, vilken geografiska marknader m.m. det handlar om.

## Elsäkerhetsverkets lönekriterier

Enligt det ramavtal som reglerar lönefrågor ska lönen bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetens mål. Utifrån detta har Elsäkerhetsverket, efter samverkan med de fackliga organisationerna, beslutat om lönekriterier som ska användas som bedömningsgrund för lönesättningen.

Dessa lönekriterier kan du läsa i sin helhet på Centralen (Riktlinjer vid lönesättning). Nedan följer en enklare sammanfattning.

### Vad-kriterier

Förenklat kan man säga att utgångspunkten för din lön är din tjänst, och vilka befogenheter och ansvar denna tjänst innebär.

Vid lönesättningen tas hänsyn till **större** förändringar med anledning av utökade befogenheter, ansvar eller befordran. Förändringen behöver vara av betydenhet, för att lönesättningen ska påverkas. Byte av eller utökat/minskat antal arbetsuppgifter inom samma befogenhets-, ansvarsnivå påverkar inte lönesättningen.

### Hur-kriterier

I denna del handlar det om hur just du når de mål som gäller, hur din egenutveckling ser ut och hur du bidrar till verksamhetens utveckling.

### Lönekriterier:

* Jag utför mitt uppdrag med engagemang och utvecklar verksamheten. Det kan handla om att:

- Bidrar till egen och andras arbetsglädje – vi är varandras arbetsmiljö!

 - Dela med sig av sin kompetens

 - Ta ansvar för verksamheten

 - Komma med förslag på hur saker kan göras ännu bättre

 - Aktivt söker information för att klara av sitt uppdrag

 - Ge och söka återkoppling för att utveckla varandra och verksamheten

* Jag når goda resultat. Det kan handla om att:

- Ta ansvar för sitt individuella uppdrag och även för gruppens gemensamma mål och resultat

 - Ta ansvar för att lära sig nya saker och utvecklas i sitt arbete

 - Nå uppställda mål inom en fastställd tid

 - Åstadkomma kvalitet i de utförda arbetsuppgifterna

 - Ta självständigt ansvar

 - använda våra resurser på ett effektivt och ansvarsfullt sätt

* Jag upprätthåller en god förvaltningskultur. Det kan handla om att:

- Bemöta med respekt och välvilja

 - Ge service av hög kvalitet

 - Agerar utifrån en god förvaltningskultur, rättssäkerhet och statliga värdegrunden.

I det lönesättande samtalet kommer dessa kriterier att bedömas och det är vid det lönesättande samtalet som du har möjlighet att ge din bild av hur du uppfyller kriterierna.

## Lönebildningen

### Lönebildningen inom det statliga avtalsområdet vilar bland annat på följande principer:

Lönebildningen ska främja verksamhetsutveckling och kompetensförsörjning.

Lönesättningen ska vara individuell, differentierad och saklig. Individuell lönesättning innebär fokus på individens resultat och skicklighet. Det ska finnas en tydlig koppling mellan myndighetens uppdrag, mål och individens resultat. Lönen ska spegla individens bidrag till verksamhetens mål.

I samband med lönerevision är det viktigt att arbetsgivare fördelar det ekonomiska utrymmet på ett sätt som gynnar verksamheten och kompetensförsörjningen. För att kunna rekrytera, motivera, utveckla och behålla nödvändig kompetens behöver arbetsgivaren därför ha en differentierad lönesättning.

En annan viktig löneprincip är att lönesättningen är saklig. Arbetsgivaren ska kunna visa att ansvar, svårighetsgrad, individens resultat och skicklighet ligger till grund för skillnader i lön. Tydliga lönekriterier är därför ett viktigt instrument i lönesättningen.

Konkurrens på arbetsmarknaden kan motivera löneskillnader och är en del i en saklig bedömning. Den statliga sektorn ska inte vara löneledande.

Dessa principer ska alla arbetsgivare inom det statliga avtalsområdet förhålla sig till.



Bild: Kriterier som påverkar lönesättning (källa: Arbetsgivarverket)

Ledningen tar ställning till vilka åtgärder som måste genomföras för att kunna rekrytera och behålla rätt kompetens och vilka kostnader detta får medföra. Lönebildningens mål och prioriteringar måste grunda sig på en sammantagen analys av ekonomiska ramar, aktuell lönestruktur, kompetensförsörjning och marknadssituation.

## Frågor och svar om lönerevision

### Får jag mindre i löneökning ju bättre mina kollegor presterar?

Nej, inte direkt. Generaldirektören beslutar om löneutrymmet med beaktande av de olika prestationerna och det faktiska utrymmet som finns utifrån vår långsiktiga budget. Löneutrymmet begränsas inte enbart av vår budget utan även av den överenskommelse som finns mellan arbetsmarknadens parter om att staten som helhet inte ska vara löneledande. Det innebär att det finns ett tak, oavsett hur bra vi presterar.

Kom också ihåg att din lön inte enbart baseras på hur du presterat föregående år. lönen sätts även utifrån Vad-kriterierna, (se ovan) och det löneläge du har innan revisionen.

### Är lönerevisionen baserad på kronor eller procent?

Inget av dessa. Genom lönerevision sätts din nya lön. Det är alltså din nya lön som du ska bedöma, inte skillnaden mot din tidigare lön.

Har du en lön som är hög i förhållande till lönekriterierna kommer du alltså att få en ”låg” höjning om man bara tittar på själva ändringen.

### Min chef är jättenöjd med mina resultat, men det märkte jag inte i lönerevisionen, hade resultatet verkligen betydelse?

I detta fall bör du ta initiativ till ytterligare ett samtal med din chef så att du får förklarat hur den nya lönen satts. Tänk också på följande.

* Titta på din slutlön, inte bara på själva förändringen.
* Har du sedan tidigare ett så kallat ”väl hävdat löneläge”? Då kan du ha presterat mycket väl och ändå inte fått en stor ”höjning”. Man kan grovt förenklat säga att du redan hade en lön som motsvarar mycket goda resultat.

### Vad betyder ett ”väl hävdat löneläge” och vad har det för betydelse?

Det innebär att man endera har kommit in på en väldigt hög nivå när man anställdes eller har haft något eller flera år av god löneutveckling och därmed fått upp sin lön så att lönenivån redan motsvarar vad- och hur-kriterierna för det arbete man utför. När man då tittar på den nya lönen efter en revision, så blir utfallet inte alltid så stort. Det är alltid den nya lönen som man ska titta på, inte nivån på höjningen.

### När jag jämför min löneökning med andra tycker jag att jag fick en väldigt liten ökning – vad beror det på?

Det beror troligen på att du hade ett så kallat ”väl hävdat löneläge” innan revisionen. Det kan också bero på att uppfyllelsen av vad- och hur-kriterierna ökar i högre takt de första åren i tjänst och att löneskillnader jämnar ut sig över tid. Om man jämför löneutvecklingen för två olika typer av tjänster där den ena (B) innebär högre ansvar och befogenheter jämfört med den andra (A), kommer en person som utvecklas från A till B att få en löneutveckling i högre takt i den fas denna utveckling sker. Om denna utveckling sker de första åren i tjänsten kommer löneutvecklingen avta över tid.

### Är det sant att man måste byta jobb för att få upp sin lön ordentligt?

Nej, det är inte riktigt sant, men det finns skäl till att lönen ökar när man byter tjänst. Det är kopplat till att både vad- och hur-kriterierna kan påverkas av att man byter tjänst. Om man t.ex. byter till andra, mer avancerade arbetsuppgifter eller utökat ansvar, påverkas lönen därefter. Det kan också vara så att man kan höja sin lön genom att byta till samma arbetsuppgifter på annan arbetsplats. Då ska man komma ihåg att eftersom man i den tjänsten har erfarenhet från samma sorts arbete, på en annan arbetsplats, förväntas man ibland kunna bidra i mycket högre utsträckning till utvecklingen på den nya arbetsplatsen och detta kan medföra att man får högre lön.

### Jag upplevde inte att jag kunde förhandla om min lön i senaste lönerevisionen

Nej, det är inte en löneförhandling i den bemärkelsen. Chef och medarbetare kommer överens om ny lön utifrån en sammanvägd bedömning av medarbetarens arbetsinsats, verksamhetens behov, marknadsfaktorer och med hänsyn till nuvarande lönenivå. Lönesättande samtal är därför ingen förhandling.

### Om jag inte är nöjd med min nya lön – vad gör jag då?

Ta gärna kontakt med din chef och be att få ett nytt samtal om skälen till din nya lön så att du för bakgrunden förklarad för dig. Det är viktigt att reda ut eventuella missförstånd och försöka förstå om ni har olika bild av ditt resultat eller annat. Detta gäller både för dig som är fackligt organiserad och för dig som inte är organiserad. Om du efter ett kompletterande samtal med din chef ändå inte vill underteckna överenskommelsen ska du vända dig till din arbetstagarorganisation (ST eller SACO), som har möjlighet att begära en förhandling med arbetsgivaren om din lön.

Förhandlingen sker då mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisation. För oorganiserade kan närmaste chef ytterligare förtydliga grunderna för lönesättningen och därefter fastställer arbetsgivaren den nya lönen.

När överenskommelsen inte undertecknas gäller den tidigare lönen till dess man undertecknat den nya överenskommelsen eller eventuell förhandling avslutats. Den nya lönen gäller dock retroaktivt, när man väl undertecknat den nya överenskommelsen eller avslutat en förhandling.

### Hur beslutas lönen i det fall jag inte är nöjd?

Det är arbetsgivaren som beslutar om ny lön och detta gäller oavsett om du är fackligt organiserad eller inte. Om du är fackligt organiserad sker först en förhandling som dokumenteras i ett protokoll. Om du inte är fackligt organiserad sker ingen facklig förhandling. Istället sker en fortsatt dialog mellan dig och din närmsta chef och arbetsgivaren fastställer ett datum när dialog med närmaste chef ska avslutas.

### Hur kan jag påverka lönen?

När det gäller lönenivåer generellt i myndigheten är det dina fackliga representanter du ska prata med. Innan löneökningsutrymmet fastställs, har arbetsgivaren dialog med arbetstagarorganisation då vi analyserar det aktuella löneläget i myndigheten och eventuella prioriteringar som behöver göras i samband med lönerevision, både på kort och på längre sikt. Avstämning av nya lönerna och utvärdering av processen ska även göras efter avslutad revision.

När det gäller din egen löneutveckling är det lönesättande samtalet i kombination med utvecklingssamtalet samt hur du presterar som påverkar.

1. Engagera dig i ditt utvecklingssamtal – det är här du kan påverka vad-kriterierna och lägga grunden för hur du kommer lyckas med hur-kriterierna.
2. Var aktiv i ditt lönesättande samtal – det är här du ska presentera din bild av dina resultat, ditt bidrag till verksamhetens utveckling med mera.