

## Lønpolitik

---

### Visionerne for den overordnede lønpolitik

Ansatte på DTU modtager den rigtige løn på alle tidspunkter under ansættelsen. Den rigtige løn anerkender principperne bag ny løn og defineres som en løn, der fastsættes og ændres på baggrund af en række faktorer, som varierer over tid og under ændrede vilkår, fx:

- den ansattes uddannelse, erfaring og særlige kompetencer
- den ansattes performance og resultater
- jobbet indhold og ansvarsområde
- den løn, som kolleger i sammenlignelige stillinger oppebærer
- den løn, som gives i sammenlignelige stillinger udenfor DTU
- udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet efter den pågældende kompetence

**På DTU har medarbejdere og ledere aftalt en lønpolitik, fordi DTU vil sikre**

**"At de strategiske mål, de ansattes indsats og resultater og universitetets værdier understøttes bedst muligt i lønfastsættelsen"**

Det forudsættes, at der for alle ansatte fastsættes mål og krav for den enkeltes arbejde, så dette understøtter instituttets/afdelingens og dermed DTU's overordnede udviklingsmål.

De kriterier, hvorefter der forhandles og udmøntes løntillæg, skal kunne ledes tilbage til DTU's værdier

- Nytænkning
- Troværdighed
- Engagement

og dermed honorere den ekstraordinære indsats som baseres herpå.

At opnå supplerende tillæg begrundet i *nyttænkning* betyder, at DTU værdsætter "en kreativ fostring af tanker, der kan skabe nyt; men også af en balancerende vurdering af de nye tankers konsekvens."

At opnå supplerende tillæg begrundet i *troværdighed* betyder, at DTU værdsætter "besiddelsen af viden og indsigt koblet med redelig kommunikation heraf; og erkender hvornår viden og indsigt slipper op, samt evnen til at kommunikere på modtagerens præmisser."

At opnå supplerende tillæg begrundet i *engagement* betyder, at DTU værdsætter "en tilgang til arbejdet båret af begejstring, men også en erkendelse som ansat af det forpligtende arbejdsfællesskab." (Citat: DTU's Strategi 2014-2019)

**"Bedst mulig sammenhæng mellem kompetencer, performance, resultater og løn"**

Kompetencer er ikke statiske, men udvikles og forandres over tid. Særligt gode kompetencer, som oparbejdes og bringes i spil, så performance og resultater til stadighed øges, skal vurderes og eventuelt særligt honoreres..

**"Karriereveje etableres og understøttes i alle medarbejdergrupper"**

DTU ønsker at understøtte alle ansattes fortsatte udvikling ved at identificere karriereveje og understøtte disse i lønpolitikken. Karriereveje kan være *horisontale* (fx overflytning til en stilling i samme stillingskategori men til ny jobfunktion, som på passende vis kan befrugtes af indvunden erfaring) eller *vertikale* (til højere eller anden stillingskategori), og betragtes begge som værdifulde for DTU.

### **Vilkårene for at arbejde med løn**

God dialog omkring løn skaber større forståelse og tilfredshed. Ansatte på DTU skal vide, hvorfor de får tillæg og hvorfor ikke.

Det er DTU's ansvar at sikre, at der er midler til rådighed til, at basislønnen kan suppleres med relevante tillæg på baggrund af kriterier opstillet i de enkelte lønftaler/lønstrukturer.

### **Hvornår er det relevant at arbejde med løn?**

Det er DTU's erklærede mål at arbejde aktivt for fortsat at sikre den rigtige løn til de ansatte ved

1. at lederen forventes at kende DTU's lønstrukturer
2. at lederen forventes at kende og tager stilling til medarbejdernes løn
3. at lønnen vurderes én gang årligt i forbindelse med de årlige lønforhandlinger
4. at lønnen altid revurderes ved væsentlige stillingsændringer såvel i en eksisterende stilling som ved stillingsskift
5. at vurdere hvordan kompetenceløft væsentligt har ændret opgavevaretagelsen
6. at det i forbindelse med opnåelse af særligt gode resultater vurderes, om der skal ske honorering i form af engangsvederlag

### **Opsigelse af lønpolitik og lønftaler**

Parterne kan opsiges lønpolitikken samt tilknyttede lønftaler/lønstrukturer med 3 måneders varsel. I forbindelse med opsigelse skal parterne udvise positiv forhandlingsvilje med henblik på evt. indgåelse af en fornyet aftale.

Foruden DTU's overordnede lønpolitik er der vedtaget en lønprocedure.

### **I krafttræden**

Politik for lønpolitik er drøftet i HSU i november 2015 og er efterfølgende godkendt af direktionen.

Politikken træder i kraft den 17. december 2015 og kommunikeres via Portalen.