

Lönekriterier

Inledning

Inför löneöversynen bedöms medarbetarens prestationer (d.v.s. faktiskt utfört arbete och åstadkomna resultat *sedan föregående löneöversyn alternativt sedan lönen senast reviderades*) utifrån fastställd lönepolitik och lönekriterier. Högskolan har, tillsammans med fackliga parter, tagit fram ett antal lönekriterier. Lönekriterierna har kompletterats med exempel på hur de kan uppnås. Lönekriterierna ska användas som de är, men exemplen kan anpassas för att nå respektive akademis/enhets verksamhetsmål.

Grundläggande krav

Ett anställningsavtal är förenat med antal grundläggande och underförstådda krav på medarbetaren. För att medarbetaren ska uppnå en ”normal” prestation ska denne:

- utföra uppgifter som ingår i arbetet
- följa lagar, förordningar, styrdokument och ordningsregler
- följa arbetsmiljöregler
- samarbeta

Lönekriterier

Vid högskolan finns tre övergripande lönekriterier: *måluppfyllelse och prestation, medarbetarskap* samt *bidrag till utveckling*. För undervisande/forskande personal samt för chefer med formellt personalansvar finns, förutom de gemensamma lönekriterierna, ytterligare kriterier. Observera att en medarbetare inte nödvändigtvis måste uppfylla samtliga kriterier.

För att en individuell bedömning ska kunna göras utifrån lönekriterierna förutsätts att det är kommunicerat till medarbetaren vilka resultat/mål denne förväntas uppnå. Det görs genom att alla medarbetare har individuella mål som fastställs och följs upp vid återkommande utvecklingssamtal och dokumenteras i en individuell utvecklingsplan.

För att närmare beskriva hur respektive lönekriterium *kan* uppnås ges några exempel.

Övergripande lönekriterier

Måluppfyllelse och prestation

Medarbetaren är införstådd med verksamhetens mål och bidrar till den totala måluppfyllelsen samt når de individuella mål som fastställts i föregående utvecklingssamtal. Medarbetaren anpassar arbetsinsatsen till varierande arbetsförhållanden och arbetsbelastning.

2014-12-01

Dnr 616-14

Exempel på hur kriteriet kan uppnås:

- planera, genomföra och slutföra sina arbetsuppgifter i tid och med god kvalitet
- kontinuerligt följa upp och utvärdera det egna arbetet och hur det bidrar till verksamhetens måluppfyllelse

Medarbetarskap

Medarbetaren tar ansvar för, och bidrar aktivt till, en trivsamt arbetsmiljö på arbetsplatsen. Medarbetaren deltar aktivt i den interna dialogen om verksamhetens uppdrag, mål och resultat, både i grupp och individuellt tillsammans med chefen. Medarbetaren tar ansvar för den egna utvecklingen och det egna lärandet i dialog med chefen.

Exempel på hur kriteriet kan uppnås:

- respektera allas kompetens och olika roller
- aktivt dela med sig av sin kunskap och sina erfarenheter till kollegor
- visa på engagemang och vilja att vara delaktig i utvecklingen av det egna arbetslaget

Bidra till utveckling

Medarbetaren är öppen för förändringar och har förmåga att anpassa sig till ändrade förutsättningar, bidrar med idéer och förslag om hur verksamheten och det egna arbetet kan utvecklas. Medarbetaren ser utvecklingsbehov i ett helhetsperspektiv.

Exempel på hur kriteriet kan uppnås:

- identifiera utvecklingsbehov och finna väl fungerande lösningar
- vara nyfiken på att lära nytt, tänka nytt, anta nya utmaningar och aktivt delta i utvecklingen av befintlig verksamhet

Lönekriterier för undervisande/forskande personal

Utbildning

Medarbetaren har förmåga att utifrån givna mål och ramar utforma en miljö som stödjer studenters utveckling och lärande i relation till utbildningens examensmål, framtida professionsutövning och samhällets behov. Medarbetaren utvecklar kontinuerligt sin egen ämneskunskap och pedagogiska skicklighet genom att utvärdera, analysera och utveckla sin undervisning enskilt och i samverkan med kollegor samt med andra professionsföreträdare. Sammantaget bidrar medarbetaren aktivt till att utbildning håller mycket hög kvalitet.

Exempel på hur kriteriet kan uppnås:

- kontinuerligt utveckla ämnesinnehåll och utveckla/variera pedagogiska arbetsformer i utbildning och kurser

2014-12-01

Dnr 616-14

- använda utvärderingsresultat, såväl goda som mindre goda, för att utveckla innehåll och arbetsformer i utbildning och kurser
- kontinuerligt utveckla och tillämpa examinations- och bedömningsformer anpassade till lärandemål, kursinnehåll och målgrupp

Forskning/konstnärligt utvecklingsarbete

Medarbetaren deltar aktivt i forskning och forskarutbildning och bidrar till spridning av resultaten så att de uppmärksammas både nationellt och internationellt. Medarbetaren arbetar kontinuerligt med att integrera aktuell forskning/konstnärligt utvecklingsarbete i utbildningen.

Exempel på hur kriteriet kan uppnås:

- arbeta aktivt för att öka resursbasen, bl.a. genom att erhålla externa anslag
- arbeta aktivt med publiceringar/utställningar
- etablera, upprätthålla och utveckla nationella och internationella samarbeten

Innovation, nyttiggörande och samverkan

Medarbetaren arbetar för att stärka högskolans roll som en viktig samhällsaktör och arbetar aktivt för att i ökad grad nyttiggöra forskningsresultat. Medarbetaren verkar för att skapa miljöer där vetenskap möter praxis till nytta för verksamhetsutveckling och förnyelse.

Exempel på hur kriteriet kan uppnås:

- vara drivande i att skapa och aktivt delta i samarbeten tillsammans med näringsliv, kulturliv och offentlig verksamhet
- kommunicera och aktivt delta i nätverk inom högskolan, inom högskolevärlden samt mellan högskolan och det omgivande samhället
- genomföra insatser för att sprida kunskap om forskning och utbildning som bedrivs vid högskolan

Lönekriterium för chefer

Detta lönekriterium gäller enbart för chefer med formellt personalansvar.

Ledarskap

Chefen skapar förutsättningar för medarbetarna att prestera goda resultat, värnar en god arbetsmiljö samt utvecklar kontinuerligt sitt eget ledarskap och medarbetarskap. Chefen tar ansvar för att vara en tydlig arbetsgivarföreträdare och ledare. Chefen har förmåga att se till hela organisationens bästa och underlättar samarbeten över enhetsgränser.

Exempel på hur kriteriet kan uppnås:

2014-12-01

Dnr 616-14

- entusiasmera och motivera medarbetarna till goda arbetsprestationer
- utveckla resurseffektiva arbetssätt
- kunna ge och ta konstruktiv återkoppling som ges i syfte att utveckla verksamheten
- bedriva och utveckla verksamheten med god kvalitet inom givna förutsättningar

Anpassning av exempel på akademi-/enhetsnivå

Eftersom högskolan innefattar olika verksamheter kan lönekriterierna behöva tydliggöras ytterligare på akademi-/enhetsnivå. Det kan vara ett sätt för akademien/enheten att förstärka lönesättningen som ett styrmedel genom att knyta an tydligare exempel för hur lönekriterierna ska uppnås, vilka då bidrar till att akademien/enheten når uppsatta mål. Ett sådant arbete ska alltid genomföras tillsammans med HR och fackliga organisationer ska involveras. Detta för att högskolan ska säkerställa att alla medarbetares löner sätts utifrån samma sakliga grunder och att de centrala avtalen följs.

En förutsättning är att exemplen på akademi-/enhetsnivå omfattar alla medarbetare (inom berörd personalkategori) på akademien/enheten. Om andra exempel kopplade till lönekriterierna tas fram ska det ske i god tid inför kommande löneöversyn. Dels för att de är föremål för förhandling enligt MBL och dels för att de måste förankras på akademien/enheten i samband med arbetsplatsträffar och utvecklingssamtal.