



Lönekriterier för lärare och forskare

Om lönekriterierna

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och hur hen kan påverka sin lön. Inför en lönerevision ska varje medarbetare därför erbjudas ett lönesättande samtal/lönesamtal. Det lönesättande samtalet/lönesamtalet är en dialog mellan chef och medarbetare med fokus på medarbetarens resultat och skicklighet i förhållande till uppställda mål. Samtalet knyter därmed an till de mål chef och medarbetare har diskuterat under medarbetarsamtalet.

Den bedömning som ska göras av utförda arbetsprestationer ska utgå ifrån de lönekriterier som finns vid högskolan. För varje lönekriterium finns i detta dokument förslag på konkreta beteenden som kan användas vid bedömning av medarbetarens resultat och skicklighet. Dessa ska ses just som förslag; tanken är att varje institution/avdelning/motsvarande kan välja att konkretisera vad som är viktigt för just deras verksamhet.

Lönekriterier

För alla (sista punkten endast för chefer)

- Resultat och skicklighet utifrån verksamhetsmålen
- Bidrag till en god arbets- och studiemiljö
- Bidrag till verksamhetsutveckling
- Prestationer i chefsuppdrag

Lönekriterier

För lärare/forskare

- Pedagogisk skicklighet
- Vetenskaplig skicklighet (För de som har forskning inom ramen för anställningen)
- Administrativ skicklighet
- Prestationer i uppdrag

Lönekrterium: Resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen

- Prioriterar och avgränsar arbetet utifrån uppsatta mål
- Tar egna initiativ och är aktivt drivande i sitt arbete
- Arbetar självständigt och tar ansvar i arbetet
- Tar ansvar för sitt lärande och sin utveckling, och delar med sig av sin kunskap och erfarenhet
- Visar på förmåga till helhetssyn och arbetar för högskolans bästa

Lönekrterium: Bidrag till god arbets- och studiemiljö

- Att samarbeta med kollegor på högskolan
- Att dela med sig av sina egna kunskaper och erfarenheter
- Ett professionellt och respektfullt förhållningssätt
- Ett aktivt och kollegialt deltagande i det löpande arbetet i ämnesmiljön

Lönekrterium: Bidrag till verksamhetsutveckling

- Förmåga att anpassa sig till förändrade förutsättningar och bidra till utveckling av arbetsformer
- Aktivt deltagande i utvecklingsarbete av avdelnings-, institutions- och högskolegemensam natur
- Förmåga att bygga och bibehålla relationer och nätverk inom och utom högskolan

Lönekrterium: Prestationer i chefsuppdrag

- Att som verksamhetsföreträdare ansvara för att både planera och utveckla verksamheten.
- Att som arbetsgivarföreträdare representera både den egna institutionen/avdelningen/ motsvarande samt hela högskolan
- Att som ledare vara en förebild och föredöme
- Att verka för en hållbar arbetsmiljö och inspirera till goda arbetsprestationer

Lönekrterium: Pedagogisk skicklighet

- Skicklighet i att genomföra, utveckla och leda undervisning med hög kvalitet gentemot olika studentgrupper
- Förmåga att skapa engagemang och intresse för undervisningens innehåll
- Att i kollegialt samarbete bidra till pedagogisk utveckling och förnyelse
- Förmåga att bedriva undervisning med forskningsanknytning

Lönekrterium: Vetenskaplig skicklighet

- Förmåga att uppnå vetenskapliga resultat av hög kvalitet
- Förmåga att söka och erhålla externa forskningsmedel
- Förmåga att organisera och leda forskningsprojekt och forskargrupper
- Medverka i forskningsrelaterade uppdrag som t ex sakkunnig, opponent, doktorandhandledning
- Förmåga att förmedla forskningsresultat

Lönekrterium: Administrativ skicklighet

- Förmåga att ta ansvar för administrativa uppgifter inom utbildning och forskning med god kvalitet
- Förmåga att i sin tjänsteutövning agera i enlighet med myndighetsuppdraget
- Att ta ansvar för informations- och kommunikationsfrågor i relation till studenter, doktorander och kollegor

Lönekrterium: Prestationer i uppdrag

- Goda resultat i lednings- och eller administrativa uppdrag inom högskolan
- Bidrag i uppdrag i nationella och internationella forskningsorgan