HÖGSKOLAN
DALARNA

Kriterier för lönesättning vid Högskolan Dalarna

Bilaga till Policy för löner

Beslut: Rektor 2005-04-13
Revidering: 2009-02-12, 2013-10-24
Dnr: DUC 2003/539/12
Gäller fr o m: 2013-10-24
Ersätter: Kriterier för lönesättning vid Högskolan Dalarna, DUC 2003/539/12, 2009-02-12
Relaterade dokument: Policy för löner, DUC 2003/539/12, 2005-04-13
Ansvarig för uppdatering: Personalchef

Kriterier för lönesättning vid Högskolan Dalarna

Tre faktorer påverkar lönesättningen för samtliga medarbetare: befattningsrelaterade faktorer, individrelaterade faktorer samt marknadsrelaterade faktorer. Inom dessa faktorer finns olika kriterier för lönesättning.

Detta dokument används tillsammans med**: Bilaga 1, Underlag inför lönesättning**

1. Befattningsrelaterade faktorer

Med befattningsrelaterade faktorer avses arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad samt den formella kompetens som fordras för olika befattningar.

1:1 Kriterier

Här görs en arbetsvärdering av arbetsuppgifter utifrån ansvar, svårighetsgrad, krav på specialistkunskap och ledningsansvar/personalansvar.

2. Individrelaterade faktorer

De individrelaterade faktorerna är de faktorer medarbetaren själv kan påverka. De förmågor som anges gäller alla typer av arbetsuppgifter som ingår i arbetsbeskrivningar och överenskommelser med närmaste chef. Med individrelaterade faktorer avses hur väl och på vilket sätt som arbetet utförs. Hit hänförs kvalitets- och utvecklingsaspekter, kreativitet, problemlösning, delaktighet i det löpande arbetet, samarbete, kommunikation samt att hålla sig ajour med utvecklingen inom den enhet man tillhör samt högskolan som helhet.

2:1 Övergripande kriterier för all personal

Ansvarstagande – ta eget ansvar och vara drivande i enlighet med uppsatta mål, såväl för den egna arbetsgruppen som för hela högskolan som t.ex. fackligt arbete, nämndarbete, deltagande i olika typer av samverkan, projektgrupper mm.

Initiativtagande – utveckla verksamheten genom idérikedom och problemlösning samt att följa omvärlden för att förändra och utveckla verksamheten.
Visad samarbetsförmåga – vara lyhörd för det sammanhang man verkar inom samt ha en förmåga att tillsammans med andra utveckla verksamheten.

Förmåga att uppnå **kvalitativa och kvantitativa resultat.**

Administrativ skicklighet – få administrativa sysslor genomförda, ha god struktur samt sköta administrativa uppdrag som man ålagts.

Serviceförmåga – ha verksamheten som helhet för ögonen och stödja övrig personal och studenter på ett sätt som främjar uppsatta mål.

Ledarförmåga (i förekommande fall) - leda olika typer av grupper på ett bra sätt. Detta omfattar såväl förmåga att organisera arbetet som att kunna delegera, entusiasmera och stödja de grupper man verkar inom samt skapa motivation för att nå uppsatta mål.

2:2 Tilläggskriterier för lärare

Vetenskaplig skicklighet – värdering sker enligt kriterier som är välkända i vetenskapssamhället, ex. uppnådda akademiska examina, utveckling och ledning av forskning, publikationer nationellt och internationellt, erhållna anslag samt uppdrag i vetenskapssamhället såsom t ex sakkunniguppdrag och/eller uppdrag som opponent eller betygsnämnd mm.

Pedagogisk skicklighet – genomföra, utveckla och leda utbildning av hög kvalitet, att förmedla engagemang och intresse för ämnet, att aktivera studenterna till egen inlärning samt förmåga till helhetssyn och förnyelse genom olika undervisning- och utvärderingsformer. Värderingen avser grundutbildning såväl som handledning av doktorander. Genomgången högskolepedagogisk kurs ska beaktas.

2:3 Tilläggskriterier för teknisk/administrativ personal

Yrkesskicklighet – kunna förmedla breda och aktuella kunskaper och/eller specialistkunskaper inom det egna yrkesområdet till berörd instans.

2:4 Tilläggskriterier för chefer

Arbetsgivarföreträdare – ha en helhetssyn avseende Högskolan Dalarnas verksamhet.

Arbetsledningsförmåga – organisera, leda och fördela arbetet samt skapa goda arbetsförhållanden på den avdelning man ansvarar för. Detta inbegriper förmåga att planera verksamheten och följa upp resultat på ett sådant sätt att medarbetarna känner stöd och stimuleras till goda arbetsinsatser. Dessutom värderas förmåga att fatta beslut och kunna ändra på felaktiga beslut, liksom insatser i syfte att utveckla organisationen.

Delegeringsförmåga – förmåga att delegera arbetsuppgifter till medarbetare

3. Marknadsrelaterade faktorer

Med marknadsrelaterade faktorer avses möjligheten att rekrytera och behålla medarbetare i relation till den konkurrenssituation som högskolan befinner sig i gentemot andra arbetsgivare, inom och utom högskolesystemet. Konkurrensen kan gälla en speciell yrkesgrupp eller en enskild medarbetare. Vid bedömning av konkurrens från arbetsgivare utanför högskolesystemet beaktas det samlade värdet av alla förmåner och möjligheter som finns vid högskolan såsom goda utvecklingsmöjligheter för egen del, inflytande över arbetes utformning, att utveckla sitt eget arbete i samarbete med andra samt övriga avtalsförmåner.

3:1 Kriterier

Marknadsrelaterade faktorer värderas utifrån konkurrenssituationen gällande i vilken omfattning en hel yrkesgrupp eller en individ med specialistkunskaper är utsatt för extern marknadskonkurrens.

Bilaga 1

Underlag inför lönesättning

→Att användas tillsammans med dokumentet: **Kriterier för lönesättning vid Högskolan Dalarna**

Datum…….....

Medarbetarens namn……...

Avd/enhet……

Befattning……...

Chefens namn…….

ALLA:	**Anteckningsfält**
Ansvarstagande	
Initiativtagande	
Visad samarbetsförmåga	
Resultat: **Kvalitativa** **Kvantitativa**	
Administrativ skicklighet	
Serviceförmåga	
Ledaregenskaper (i före-kommande fall)	
+LÄRARE	
Vetenskaplig skicklighet	

Pedagogisk skicklighet	
+ TA-PERSONAL	
Yrkesskicklighet	
+ CHEFER	
Arbetsgivarföreträdare	
Arbetsledarförmåga	
Delegeringsförmåga	

BESTA-kod……

Särskild motivering p 3.1…….

……..

……..

……..