



UMEÅ UNIVERSITET

LÖNEPOLICY

Typ av dokument:	Policy
Datum:	2018-10-03
Dnr:	FS 1.1-1729-18
Beslutad av:	Rektor
Giltighetstid:	Tillsvidare
Område:	Personal
Ansvarig förvaltningsenhet:	Personalenheten
Ersätter dokument:	Lönepolicy för Umeå Universitet Dnr UmU 300-376-13, fastställd 2013-03-26



UMEÅ UNIVERSITET

Innehåll

1. Beskrivning	3
2. Bakgrund.....	3
3. Lönepolitikens grund	4
4. Lönepolitiska mål	4
5. Utgångspunkter för lönesättning	4
5.1 Individuell lönesättning.....	5
5.1.1 Individuell lönesättning i samband med nyanställning	5
5.1.2 Lönesättning i samband med förändrade arbetsuppgifter	5
5.2. Arbetsuppgifternas svårighetsgrad, krav och ansvar	6
5.3 Individens skicklighet och måluppfyllelse i arbetet	6
5.3.1 Lönekriterier för individuell lönesättning i samband med lönerevision	6
5.3.1.1 Lönekriterier för alla medarbetare	7
5.3.1.2 Lönekriterier för chefer och personal med verksamhetsansvar	7
5.4 Marknadsfaktorer	9
6. Lönebildning – en process.....	9
6.1 Utvecklingssamtal.....	9
6.2 Lönesamtal inför lönerevision	9
6.3 Lönesamtal efter lönerevision	9
6.4 Revidering av kriterier	9
Tillämpning av lönekriterier.....	10



UMEÅ UNIVERSITET

1. Beskrivning

Lönepolicyn beskriver Umeå universitets lönepolitiska grund, de lönepolitiska målen och utgångspunkterna för lönesättning samt innehåller myndighetens övergripande lönekriterier.

2. Bakgrund

Rektor fastställde 2013-03-26 en lönepolicy för Umeå universitet (Dnr UmU 300-376-13). Med anledning av att ett kompletterande lönekriterium för chefer införs, har lönepolicyn reviderats. Denna lönepolicy ersätter tidigare policy Dnr UmU 300-376-13.



UMEÅ UNIVERSITET

3. Lönepolitikens grund

Umeå universitet ska ha en samlad och gemensam lönepolitik för alla universitetets anställda - vi är *en* arbetsgivare. Lönepolitiken är en del av Umeå universitets personalpolitik och syftar till att universitetet når sina mål och att verksamheten bedrivs effektivt. Motiverade, engagerade och kunniga medarbetare är förutsättningar för en hög kvalitet i universitetets verksamhet.

Den individuella lönesättningen är ett av de viktigaste personalpolitiska instrumenten för att stimulera medarbetarna till goda arbetsinsatser. Lönen är ett av flera medel för att stimulera till goda arbetsinsatser vid universitetet. Meningsfulla arbetsuppgifter, kompetensutveckling och andra utvecklingsmöjligheter genom arbetet, god arbetsmiljö och arbetsledning samt ansvar och självständighet i arbetet är exempel på andra personalpolitiska faktorer som stimulerar till goda arbetsinsatser.

Lönepolitiken skall vara känd och förankrad bland chefer och medarbetare. Umeå universitets lönebildning ska ske på saklig grund och utgå från universitetets verksamhetsbehov och förutsättningar. Lönesättningen ska säkerställa att skillnader i lön enbart beror på skillnader i arbetsuppgifternas svårighetsgrad, kompetens, prestation och uppnådda resultat.

Universitetet är en statlig myndighet och därför kan det finnas statliga direktiv och andra samhällsekonomiska överväganden som påverkar den lokala handlingsfriheten.

Intern konkurrens med lönen som argument får ej förekomma.

4. Lönepolitiska mål

- Lönesättningen stimulerar till engagemang, goda resultat, ansvarstagande och utveckling i arbetet.
- Lönesättningen beaktar marknadslönesituationen vilket leder till att universitetet kan rekrytera och behålla den personal som behövs för att verksamheten ska kunna bedrivas effektivt och med hög kvalité.
- Lönesättningen främjar jämställdhet och mångfald.
- Lönesättningen upplevs rättvis och främjar en god arbetsmiljö.

5. Utgångspunkter för lönesättning

Lönen ska vara individuell och differentierad. Lönesättningen baseras på två faktorer som sedan vägs samman.

- arbetets svårighetsgrad, krav och ansvar
- individens skicklighet och måluppfyllelse i arbetet

Universitetet ska erbjuda konkurrenskraftiga löner. För att möta förändringar på arbetsmarknaden krävs ett löpande analysarbete och en beredskap att anpassa lönestrukturen till marknadens förutsättningar.



UMEÅ UNIVERSITET

5.1 Individuell lönesättning

Individuell lönesättning tillämpas vid

- nyanställning
- lönerevision (RALS och RALS-T).

Lönesättningen kan även ses över vid väsentligt förändrade arbetsuppgifter inom anställningen eller om det finns andra sakliga skäl för det.

5.1.1 Individuell lönesättning i samband med nyanställning

Vid nyanställning ska lönesättningen ske med utgångspunkt från

- universitetets lönestruktur
- arbetets svårighetsgrad, krav och ansvar
- den nyanställdes erfarenhet. Erfarenheten ger en fingervisning om förväntade prestationer.

Vid nyanställning vägs även marknadsfaktorer in i lönesättningen.

5.1.2 Lönesättning i samband med förändrade arbetsuppgifter

Den anställda förväntas att utvecklas i sitt arbete och vid behov ta på sig nya arbetsuppgifter, en utveckling som normalt ska ingå i den bedömning som görs i samband med lönerevisionen. Vid väsentligt förändrade arbetsuppgifter inom anställningen eller om det finns andra sakliga skäl kan arbetsgivaren besluta om högre lön.

5.1.2.1. Lönetillägg

Umeå universitet har en restriktiv inställning till lönetillägg. Lönen ska relatera till alla de arbetsuppgifter som ligger inom anställningen. Lönetillägg får endast användas för tidsbegränsade uppdrag under särskilda förhållanden, exempelvis vid tidsbegränsade chefsuppdrag eller vid tidsbegränsade uppdrag med arbetsuppgifter av betydligt högre svårighetsgrad.

Eventuella lönetillägg beslutas av dekan, universitetsdirektör eller personalchef. Vid beslut om lönetillägg upp till två månader kan beslutet delegeras vidare.



UMEÅ UNIVERSITET

5.2. Arbetsuppgifternas svårighetsgrad, krav och ansvar

Universitetets lönestruktur utgår från de olika befattningarnas svårighetsgrad, krav och ansvar. För att uppnå en sakligt grundad lönesättning ska arbetsuppgifternas svårighetsgrad, krav och ansvar värderas och bedömas. Här bedöms inte den individuella prestationen. Nedanstående faktorer utgör exempel som ingår i bedömningen:

- **Utbildning:** utbildning och behörighet som fordras för att utföra arbetsuppgifterna.
- **Erfarenhet:** kunskaper och färdigheter utöver teoretisk utbildning, som arbetsuppgifterna kräver och som i vissa fall utgör ett nödvändigt komplement av den teoretiska utbildningen.
- **Social förmåga och samverkan:** samverka med och nå resultat tillsammans med andra, såväl inom som utanför universitetet.
- **Kommunikation:** förmedla, informera och kommunicera kunskaper.
- **Problemlösning:** den grad av kreativitet och analytisk förmåga som krävs för att definiera och lösa uppgifter och problem.
- **Mångsidighet:** arbetsuppgifternas bredd och djup.
- **Ansvar:** styrning och ledning av verksamhet och personal.
- **Fysisk arbetsmiljö:** påfrestande arbetsmiljö med buller, smuts, bakterier, värme, kyla.
- **Ansträngning:** fysisk- och psykisk ansträngning, ensamarbete.

5.3 Individens skicklighet och måluppfyllelse i arbetet

Det som karaktäriserar individuell lönesättning är att den anställdes skicklighet och arbetsresultat väger tungt vid lönesättning. Eftersom skicklighet är ett komplext begrepp grundar sig den sammanvägda bedömningen på ett antal lönekriterier som ska ställas i relation till de arbetsuppgifter den anställda har. Lönekriterierna ligger till grund för den återkommande lönerevisionen.

5.3.1 Lönekriterier för individuell lönesättning i samband med lönerevision

Umeå universitets lönekriterier utgår från de verksamhetsmål som presenteras i *Umeå universitet 2020 Vision och mål* och *Chefs- och ledarskapspolicy*. Lönekriterierna ska användas för att bedöma medarbetarnas prestation och resultat.

Lönekriterierna ska tillämpas på institutions- eller enhetsnivå och anpassas till olika personalkategorier. Tydligare instruktioner för hur lönekriterierna ska tillämpas finns i bilaga 1, Tillämpning av lönekriterier.

Inledande kursiva rubriker och texter är hämtade från dokumenten *Umeå universitet 2020 Vision och mål* och när det gäller chefskriterierna *Chefs- och ledarskapspolicy*.



UMEÅ UNIVERSITET

5.3.1.1 Lönekriterier för alla medarbetare

Lönekriterierna gäller både medarbetare och chefer.

Lönekriterier för målet *Utbildning för gränslös kunskap*

Umeå universitet erbjuder ett forskningsbaserat utbildningsutbud på alla nivåer. Internationalisering, hög lärarkompetens och samverkan med det omgivande samhället bidrar till att ge studenten högkvalitativ utbildning och personlig utveckling.

Den anställda

- Upprätthåller gedigna ämneskunskaper och följer forskningen inom ämnet.
- Planerar, undervisar, examinerar och utvärderar utbildning med hög kvalitet.
- Bedriver ett pedagogiskt utvecklingsarbete av hög kvalitet.
- Bidrar till lärargruppens utveckling.
- Deltar i och delar med sig av sina erfarenheter från nationella och internationella utbyten.
- Driver samverkan med omgivande samhälle.
- Intresserar studenter för forskning.

Lönekriterier för målet *Forskning som spränger gränser*

Forskningen vid Umeå universitet är nyskapande och har internationell genomslagskraft inom flera områden. Den är viktig för samhällsutvecklingen och attraherar forskare från hela världen. Forskarutbildningen ger oss morgondagens framgångsrika forskare och kreativa samhällsbyggare.

Den anställda

- Bedriver forskning av hög kvalitet.
- Har förmågan att i konkurrens erhålla externa forskningsmedel.
- Blir frekvent publicerad och citerad i vetenskapliga skrifter.
- Deltar utifrån sin forskning i samhällsdebatten.
- Driver forskningsgruppens utveckling.
- Utövar framgångsrikt handledarskap.
- Bidrar till att skapa en attraktiv forskarutbildning.
- Visar förmåga till framgångsrika samarbeten med andra forskare.

Lönekriterier för målet *Det goda och effektiva universitetet*

Umeå universitet byggs och utvecklas av dess medarbetare och studenter. God arbetsmiljö, jämställdhet, mångfald och likabehandling är centrala begrepp. Ett effektivt verksamhetsstöd med hög kvalitet samt chefer och ledare med hög kompetens ger oss utmärkta möjligheter till en framgångsrik verksamhet.

Den anställda

- Deltar aktivt i att utveckla verksamheten.
- Deltar aktivt i att skapa en god och stimulerande arbetsmiljö.
- Tar egna initiativ, arbetar lösningsfokuserat och flexibelt.
- Uppnår resultat och slutför arbetsuppgifter i tid.
- Tar ansvar för sin egen kompetensutveckling.
- Fullgör sina åtaganden med hög kvalitet och har förmåga att prioritera rätt utifrån verksamhetens behov.
- Ger uttryck för åsikter och bemöter andra på ett konstruktivt och respektfullt sätt.
- Utvecklar kontakter som är värdefulla för verksamheten, inom organisationen och med omgivande samhälle.
- Följer fattade beslut samt verkar i enlighet med Umeå universitets mål.
- Verkar för likabehandling, mångfald och jämställdhet.



UMEÅ UNIVERSITET

5.3.1.2 Lönekriterier för chefer med personal- och verksamhetsansvar.

Lönekriterier för chefer med personal- och verksamhetsansvar utgår från i Chefs- och ledarskapspolicyen.

Lönekriterier för *Förverkliga och konkretisera universitetets vision och mål,*

arbета för att institutionens eller enhetens mål nås och följa upp verksamhetens resultat. Det medför att du gör nödvändiga prioriteringar samt arbetar kontinuerligt med kvalitetsutveckling.

- Omvandlar verksamhetens mål till tydliga strategier och handlingsplaner.
- Arbetar för en kreativ och professionell miljö som främjar ständiga förbättringar.
- Gör nödvändiga prioriteringar för ökad effektivitet.
- Följer upp verksamheten och ger återkoppling till medarbetare och ledning.

Lönekriterier för *Driva förändringsarbete, se nya perspektiv och utforska nya möjligheter.*

Det innebär att du ska uppmärksamma behov och skeenden i omvärlden och ha en förmåga att sätta verksamheten i ett större sammanhang.

- Arbetar så att omvärldens förtroende för universitetets verksamhet stärks.
- Deltar i förnyelse- och utvecklingsarbete inom och utanför universitetet.
- Arbetar så att omvärlden kan dra nytta av verksamheten.
- Utmanar och uppmuntrar medarbetarna att kritiskt granska och våga utforska nya möjligheter.

Lönekriterier för *Främja samarbete, god arbetsmiljö och arbetsglädje samt se till att medarbetarens och organisationens mål samverkar.*

Du skapar förutsättningar för god kommunikation och verkar för miljöer där medarbetare kan känna delaktighet och möjlighet att påverka.

- Skapar förutsättningar och uppmuntrar till ett arbetsklimat som tar tillvara medarbetarens engagemang och delaktighet.
- Ger uttryck för åsikter och bemöter andra på ett konstruktivt och respektfullt sätt.
- Klargör medarbetarnas roller, arbetsuppgifter och ansvarsområden.
- Ställer tydliga och rimliga krav på medarbetarnas prestationer.
- Verkar för att Umeå universitetet är en arbetsplats där mångfald ses som en tillgång och där jämställdhet integreras i verksamhetens planering, beslut och genomförande.

Lönekriterier för *Styra och säkerställa att verksamheten bedrivs i enlighet med gällande lagstiftning, regelverk och avtal.*

I ledarskapet ingår att systematisera och utveckla administrativa rutiner. Detta för att underlätta genomförande och bidra till att göra enhetens processer mer effektiva. Du är lojal mot fattade beslut, verkställer och för ut besluten i verksamheten.

- Följer fattade beslut samt verkar i enlighet med Umeå universitets mål.
- Fattar beslut som gynnar verksamheten som helhet.
- Strukturerar och systematiserar verksamheten i syfte att uppnå smidiga och effektiva arbetsprocesser.
- Är tydlig och konsekvent i arbetsgivarrollen.
- Genomför utvecklings- och lönesamtal.

5.4 Marknadsfaktorer

Universitetet ska erbjuda konkurrenskraftiga anställningsvillkor. Lönen är en viktig komponent för att universitetet ska kunna rekrytera och behålla konkurrensutsatta personer och grupper.

När en analys av marknaden görs eller om det finns risk för att viktig kompetens lämnar universitetet vägs följande faktorer in:

- Den sektor inom arbetsmarknaden vi har att ta hänsyn till. Vid en jämförelse ska även övriga anställningsvillkor vägas in.
- Bedömning om ”flyktrisen” är reell och om det finns ett konkret anställningserbjudande.
- Bedömning av rekryteringsläget, hur ser möjligheten ut att rekrytera den kompetens som behövs.

6. Lönebildning – en process

Individuell lönesättning förutsätter regelbundna samtal mellan chef och den anställda i form av utvecklingssamtal, lönesamtal inför lönerevision samt lönesamtal efter lönerevision. Inget av dessa samtal ska betraktas som en löneförhandling.

6.1 Utvecklingssamtal

Varje år i anslutning till verksamhetsplaneringen genomförs utvecklingssamtal mellan chef eller delegerat ansvarig och medarbetare. Utvecklingssamtalet ska vara framåtsyftande och bidra till att utveckla verksamheten, medarbetaren och arbetsplatsen. Arbetsuppgifter och kompetensutveckling följs upp och planeras långsiktigt. Mer information kring utvecklingssamtalet finns i Umeå universitets kompetensutvecklingspolicy.

6.2 Lönesamtal inför lönerevision

Inför varje lönerevision ska chef och medarbetare ha ett lönesamtal. Samtalet ska vara en återkoppling på prestation, resultat och utveckling kopplat till arbetsplatsens lönekriterier och verksamhetsmål. I samtalet är det viktigt att både chef och medarbetare ger sin bild på prestation, resultat och möjliga utvecklingsområden.

Efter samtalet ska medarbetaren vara medveten om hur han eller hon kan påverka sin framtida löneutveckling utifrån lönekriterier och mål.

6.3 Lönesamtal efter lönerevision

Efter lönerevision ska varje medarbetare informeras om den nya lönen samt ges möjlighet till samtal om utfallet. I samtalet ansvarar chefen för att ge medarbetaren öppen och konstruktiv feedback på vilka grunder lönen har satts och konkret vad som krävs för att utveckla lönen ytterligare.

6.4 Revidering av kriterier

Efter lönerevisionen är genomförd kan det finnas anledning att gå igenom och eventuellt revidera institutionens/enhetens lönekriterier inför nästa lönerevision.



UMEÅ UNIVERSITET

Bilaga 1

Tillämpning av lönekriterier

I lönepolicyn anges lönekriterierna för Umeå universitet.

Lönekriterierna ska ligga till grund för en bedömning av medarbetarnas prestation och resultat och utgår från *Umeå Universitet 2020 Vision och mål* samt *Chefs- och ledarskapspolicy*.

I det första steget går chefen igenom *alla* lönekriterier i lönepolicyn. Han eller hon väljer sedan ut de lönekriterier som är relevanta för respektive personalkategori. Nästa steg är att bryta ner lönekriterierna utifrån institutionens eller förvaltningsenhetens verksamhetsplan och mål. Beroende på verksamhetens olika mål kan vissa lönekriterier under kortare eller längre tid ges större eller mindre vikt.

För att göra bedömningsprocessen mer tydlig kan man för varje lönekriterium definiera kraven genom att utgå från tre nivåer:

1. Individen uppfyller inte kraven
2. Individen uppfyller kraven
3. Individen uppfyller kraven förträffligt.

De nedbrutna lönekriterierna och hur de viktas förankras inom institutionen eller enheten, t. ex. vid en arbetsplatsträff. För att öka förståelsen för lönekriterierna och hur den enskilde kan påverka sin löneutveckling är det bra att involvera medarbetarna i det här arbetet – Vad betyder respektive lönekriterium för oss i vår verksamhet?

Hur arbetet genomförs på olika institutioner och enheter kan variera.

Personalspecialisten vid fakulteten eller förvaltningen ger vid behov stöd i arbetet.