

Personalenheten  
Karin Åhman

## Lönekriterier och riktlinjer vid lönesättning – lärare Lönekriterier vid lönerevision

Lönekriterierna ska utgå från/förhålla sig till den aktuella anställningens krav (se även under respektive lärarkategori på sidorna 4 – 6).

*Utgångspunkten är innevarande revisionsårs arbetsresultat.*

Notera att nedanstående kriterier inte alltid är aktuella vid varje revisionstillfällen, för alla anställningar eller uppdrag.

I första hand är det de överenskomna arbetsuppgifterna samt förhållande till verksamhetens mål som ska diskuteras och utvärderas. Nedanstående kriterier ska utvärderas utifrån en skala

*behöver utvecklas, bra (uppfyller kriterierna), mycket bra, ej aktuellt.*

I enlighet med den statliga värdegrunden ska hänsyn dessutom tas till de övergripande målen såsom effektivitet, service och tillgänglighet.

### **Konstnärlig/vetenskaplig skicklighet**

- Egen konstnärlig/vetenskaplig verksamhet, som gagnar KMH:s utveckling och återkopplas t.ex. via konstnärliga/vetenskapliga publikationer
- Förmåga att utveckla och leda forskning av hög kvalitet
- Förmåga att utveckla och leda konstnärlig verksamhet av hög kvalitet
- Konferensbidrag och övriga presentationer
- Erhållna externa medel
- Erhållna stipendier, utmärkelser etc.

### **Pedagogisk skicklighet**

- Förmåga att genomföra undervisning av hög kvalitet i enlighet med kursplaner och kursguider, vilket t.ex. kan visas i kursvärderingar
- Handledning av självständiga arbeten på grund-, avancerad nivå och forskarutbildning
- Hålla tidsramar och återkoppla till studenter
- Bidra till kursutveckling (planering/organisering av undervisning och utbildning, nya initiativ)
- Utveckling av läromedel
- Förmåga att enskilt och tillsammans med kollegor reflektera över sin undervisning utifrån olika pedagogiska perspektiv
- Förmåga att professionellt förhålla sig till likabehandling och bemötande

- Genomförda högskolepedagogiska kurser och/eller handledarutbildningar
- Deltagande i pedagogiska konferenser, seminarier etc.
- Deltagande i lärarutbyten/kollegial handledning
- Kunskap/beredskap att undervisa på engelska

#### ***Administrativ skicklighet***

- Förmåga till kursadministration och skriftlig kommunikation.
- Tillgänglighet och svar inom rimliga tidsramar
- Administrativ förmåga, som t.ex. att professionellt hantera e-post, utföra arbetsuppgifter inom en given tidsram, hantering i KMH:s administrativa system (Primula, LADOK, SPS, TimeEdit, Moodle etc.)
- Annan erfarenhet av uppdrag i organ inom och utanför högskolan
- Utbildning inom administration/ledarskap

#### ***Samarbete/samverkan internt och externt***

- Omvärldskontakter och nätverk, internt, nationellt och internationellt
- Aktivt deltagande i lärosätets interna arbete, tex. forum, seminarier, grupper, nämnder, kommittéer, styrelser
- Samverkansprojekt inom KMH, såväl konstnärliga som vetenskapliga
- Ta initiativ och självständigt ansvara för olika typer av gränsöverskridande samarbeten, efter avstämning och överenskommelse med akademichef

#### ***Arbetsmiljö:***

- Bidra till god arbetsmiljö
- Förmåga att arbeta utifrån våra värdegrunder (KMH:s och statliga värdegrunden)
- Vara förtrogen med KMH:s styrdokument, riktlinjer och rutiner
- Visa respekt i mötet med studenter, medarbetare, externa parter och besökare
- Närvaro och tillgänglighet i förhållande till anställningens omfattning och karaktär
- Förmåga att agera i enlighet med likabehandlingslagstiftningen och ha ett bra bemötande
- Bidra till helhetssyn och engagemang för hela KMH

## **Lönesättning inom KMH**

KMH är en statlig myndighet och följer därmed ramavtal om löner med mera för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS-avtalet) som fastställer det centrala kollektivavtalet mellan Arbetsgivarverket, OFR/S,P,O, SACO och Seko.

Det centrala RALS-avtalet ger stöd för lokal lönebildning och lyfter fram att lönen ska vara individuell och differentierad samt sättas enligt följande grundläggande faktorer:

- Ansvar
- Arbetsuppgifternas svårighetsgrad
- Skicklighet och resultat

Lönen ska vara saklig, individuell och differentierad. Den bedöms utifrån den anställdas skicklighet och resultat, i förhållande till de krav och det ansvar som arbetsuppgifterna innebär, enligt verksamhetens mål. Vidare ska lönen vara på en nivå som gör det möjligt att rekrytera, behålla, motivera och utveckla personalen på kort och lång sikt. Lönesättningen ska vara ett instrument för att säkerställa detta och den ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet samtidigt som staten inte ska vara löneledande.

I staten var tidigare utbildning och ålder faktorer som påverkade lönesättningen. Idag påverkar dessa faktorer indirekt dvs. utbildning gör det mer troligt att den anställda kan ta på sig mer ansvarsfulla arbetsuppgifter och ålder, då erfarenhet oftast ger en ökad skicklighet att utföra arbetsuppgifterna.

Den statliga värdegrunden och KMH:s värdegrund är delar av det ramverk som samtliga anställda vid KMH ska förhålla sig till och som därmed kan påverka lönesättningen. KMH:s verksamhet bedrivs främst med statliga medel, även om KMH också får intäkter från annat håll, t ex genom externa forskningsmedel och medel från uthyrningsverksamhet.

Alla som arbetar statligt omfattas av den gemensamma värdegrunden för statsanställda. Den är en grundläggande utgångspunkt för respektive yrkesroll. Demokrati är den överordnade principen och medborgarna är därmed den yttersta uppdragsgivaren. Verksamheten utgår bland annat från objektivitet, saklighet och allas likhet inför lagen. Offentlig förvaltning styrs också av lagar som ska bidra till öppenhet och insyn i verksamheten, t.ex. offentlighetsprincipen, yttrandefriheten och meddelarfriheten.

Mer information om den statliga värdegrunden finns på <http://www.statskontoret.se/forvaltningskultur/rollen-som-statsanstald/den-statliga-vardegrunden/>.

I tillägg har KMH definierat en egen värdegrund:

- **Kompetens** – kompetens och professionellt förhållningssätt inom våra olika arbetsområden. Det handlar om formell utbildning, färdigheter och erfarenheter samt social och emotionell kompetens.

Kompetens som kombinerar det egna ansvarsområdet med en helhetssyn på KMH:s bästa.

- **Kreativitet** – är ständigt närvarande bland KMH:s medarbetare. Nyskapande och nytänkande är naturliga delar i arbetet, men också nyfikenhet, öppenhet och förmåga att se möjligheter som gagnar KMH:s verksamhet.
- **Engagemang** – engagemanget stärks av att se mening och trygghet i att vara en del av ett större sammanhang. Det innebär också eget ansvarstagande och stort intresse för verksamheten och dess utveckling.

### Ansvar

Rektor har det övergripande ansvaret för lönebildningen på KMH och har, via högskoledirektören, delegerat beslutsrätten för RALS-förhandlingar till personalchefen. Högskoledirektör och planeringschef deltar i lönebildningsarbetet avseende budget och verksamhetens mål.

Akademi- och avdelningschefer har ekonomiskt ansvar och därmed också ansvar för lönesättningen inom respektive akademi eller avdelning. Avstämning med personalchef ska göras vid lönesättningen vid anställning och vid eventuella avvikelser i lönerevisionen. Chefer ansvarar för lönesättande samtal och lönesamtal.

### Lönesättning

Med lönebildning avses lön vid anställning, lön vid revision och lön vid t ex ändrade arbetsuppgifter, dvs alla de händelser under en anställning som kan ge en förändrad lön för den anställde. Huvudregeln är att lönen inte ändras vid provanställningens slut eller då en tidsbegränsad anställning förlängs.

### Lönebildning

Med lönebildning avses de övergripande avtalen mellan Arbetsgivarverket och de centrala fackliga organisationerna, men också det lokala lönebildningsarbetet, som innebär att de lokala parterna planerar hur lönebildningen ska bedrivas under avtalsperioden. Arbetet ska vara övergripande och långsiktigt samt syfta till att skapa en förtroendefull dialog mellan parterna, präglad av öppenhet och respekt.

En väl fungerande lokal lönebildning bör på ett naturligt sätt knyta an till arbetsgivarens planering och uppföljning av verksamhet och ekonomi. Det innebär bland annat ett gemensamt arbete om hur lönerevisionen ska genomföras och hur lönekriterier ska tillämpas inom det egna förhandlingsområdet. Det ska ske mot bakgrund av verksamhetens krav, ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov. I arbetet ska parterna sträva efter att, så långt det är möjligt, uppnå samsyn. Arbetsgivaren

har inför det gemensamma arbetet att tydliggöra hur arbetsgivarens ansvar och befogenheter utövas. Gemensamt för parterna är att de följer centrala avtal och riktlinjer.

### **Lönerevision**

Med lönerevision avses det tillfälle då översyn av lönen görs, oftast en gång per år. Lönerevisionen är kopplad till den prestation som den anställde utför, men hänsyn tas också till det löneläge som den anställde har. En förutsättning för en fungerande dialog mellan chef och medarbetare i samband med lönerevisionen är att alla medarbetare erbjuds ett utvecklings- och målsamtal i början av varje år så att förutsättningarna blir tydliga och varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hen kan göra för att påverka sin lönenivå. En detaljerad beskrivning av lönerevisionen finns beskriven på KMH:s Intranät i dokumentet lönerevision, process.

Viktigt att påpeka är det gemensamma ansvar de lokala parterna har vid tillämpningen av lönekriterier så att det inte uppstår osakligheter i lönesättningen, bland annat mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag.

Vid befordran har den som har befordrats inte rätt till ändrade arbetsuppgifter eller anställningsvillkor. Hänsyn tas till ändrade arbetsuppgifter inom lönerevision och kan vara lönepåverkande (se anställningsordningen).

### **Lönekartläggning**

Arbetsgivaren ansvarar för att den lagstadgade lönekartläggningen görs varje år och finns att tillgå i det partsgemensamma arbetet inför lönerevisionen. Lönekartläggningen är ett verktyg som används för att säkerställa att det inte finns några osakliga grunder för löneskillnader mellan könen.

## **FÖR LÄRARE**

### **Lönesättning vid nyanställning.**

Löneramen fastställs vid utlysningen. Akademichefer beslutar om lönesättning, efter samråd med personalchef.

Vid nyanställning ska lönesättningen ske med utgångspunkt från

- KMH:s lönestruktur och anställningens löneläge
- arbetets svårighetsgrad, krav och ansvar
- kvalifikationer och tidigare erfarenhet av arbetsuppgifterna för den som ska anställas

Vid nyanställning vägs även marknadsfaktorer in i lönesättningen.

### **Professor och lektor**

Från KMH:s anställningsordning:

”I enlighet med 3 kap. 1 § HL får det ingå i en lärares arbetsuppgifter att ha hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan.”

KMH förutsätter även att lärare deltar aktivt i KMH:s inre arbete, vilket bl.a. inbegriper rektorskollegium, akademi- och institutionsmöten, pedagogiskt utvecklingsarbete (t.ex. pedagogiskt forum), högre seminarier, samt i förekommande fall antagningsprov, projekt och examinationer.

Det åligger även lärare att, i enlighet med vad som sägs i 1 kap. 2 § HL, samverka med det omgivande samhället, inklusive information om utbildning, forskning och utvecklingsarbete.

Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare (3 kap. 2 § HL).

Tillsammans med lektorerna utgör professorerna stommen i befattningsstrukturen och är i den rollen en garant för hög kvalitet i utbildning och forskning. Professorerna ska följa ämnesutvecklingen och vara ledande inom det egna ämnesområdet samt utgöra en del av KMH:s utbildnings- och forskningsprofil. En professor ska kunna ta del av ledningen av sitt ämne och utföra uppdrag vid KMH på akademi-, nämnd- och högskolenivå.”

### **BESTA**

BESTA har utvecklats partsgemensamt av Arbetsgivarverket, OFR/S, P, O, Saco-S och Seko.

Från arbetsgivarverkets information om BESTA: ”Som stöd vid de centrala avtalsförhandlingarna och i den lokala lönebildningsprocessen har parterna bland annat partsgemensam lönestatistik. Lönestatistiken ska ge kunskap om vilka olika slag av arbetsuppgifter som finns i staten och hur lönerna för dessa arbetsuppgifter ser ut. Statistiken möjliggör också löneanalyser av olika slag. Den partsgemensamma lönestatistiken inom det statliga avtalsområdet baserar sig på klassificeringssystemet BESTA, befattningsgruppering för statistik i staten”. BESTA bör användas för den årliga lönekartläggningen.

Observera att individens skicklighet och resultat (prestation) inte bedöms inom BESTA-systemet. BESTA-systemet är generellt och beskrivningen av arbetsuppgifter inom en nivå är inte alltid tillämbara på KMH.

KMH använder BESTA vid nyanställning och även vid ändring av arbetsuppgifter. Den utgör också grund vid den årliga lönekartläggningen.

### ***BESTA-klassificering av Professor - Nivå 6***

Generell nivå 6

Arbetet kännetecknas av att det är utpräglat utvecklingsinriktat och nyskapande. Arbetet utförs i regel utifrån övergripande policy och målsättningar. Arbetet består i att lösa komplexa problem av stor vikt för hela myndigheten, eller motsvarande verksamhet, och som oftast kräver nya angreppssätt. Resultatet påverkar ofta hela myndigheten eller verksamheten långsiktigt.

Omfattande kompetens och mycket djup och/eller bred kunskap i aktuella teorier och principer.

Nivå 6

- Har ämnesansvar och övergripande ansvar för utbildnings- och forskningsverksamheten inom ämnet.
- Deltar i genomförande och utveckling av utbildningen på alla nivåer.
- Handleder studerande inom företrädesvis forskarutbildningen.
- Leder forskargrupper och bedriver forskning.
- Fullgör sakkunniguppdrag.
- Utvecklar kunskapsutbytet med samhälle och näringsliv.

Merparten av arbetstiden ägnas i normalfallet åt forskning och forskarutbildning.

### ***BESTA-klassificering av Lektor - Nivå 5***

Generell nivå 5

Arbetet utförs i regel utifrån kortsiktiga och långsiktiga verksamhetsmål. Arbetsmetoder och alternativ till lösningar är inte givna eller definierade och kräver ofta nytänkande. Arbetet består huvudsakligen av komplexa uppgifter som är av analyserande och utvärderande karaktär, oftast med betydande inslag av planering och metodutveckling. Resultatet har ofta en påverkan på flera verksamheter inom myndigheten, eller motsvarande.

Djup, ingående eller bred kunskap och erfarenhet inom arbetsområdet samt mycket god kunskap om bakomliggande teorier och principer.

Arbetet består i huvudsak av komplexa uppgifter där arbetsmetoder och alternativ till lösningar inte är givna eller definierade.

- Undervisar i samt deltar i utvecklingen av grund- och forskarutbildning.
- Handleder studerande inom grundutbildning samt kan vara handledare för doktorand.
- Deltar i internt ledningsarbete.
- Utvecklar nya examinationsformer samt examinerar.

- Planerar och genomför forskningsverksamhet.
- Kan under en begränsad tid (max fem år) ägna huvuddelen av arbetstiden åt egen forskning.
- 

I normalfallet ingår arbete både inom grund- och forskarutbildning samt forskning.

### **Adjunkt**

Från KMH:s anställningsordning:

”Adjunktens arbetsuppgifter består huvudsakligen av undervisning och därtill knutna uppgifter. Sådan undervisning bedrivs i huvudsak på grundnivå och är av sådant slag att den inte kräver forskningskompetens.

KMH utlyser som regel inte en anställning som adjunkt tillsvidare, men undantag kan, om särskilda skäl föreligger, beviljas av rektor. Anställningen av en adjunkt på konstnärlig grund kan tidsbegränsas fem år, med möjlig förlängning om högst fem år enligt 4 kap. 10 § HF. En anställning som adjunkt på vetenskaplig grund kan tidsbegränsas högst två år såsom en allmän visstidsanställning enligt 5 § lagen om anställningsskydd.

Behörig att anställas som adjunkt är den som har avlagt examen från relevant högskoleutbildning eller motsvarande kompetens samt har visat pedagogisk skicklighet. Med motsvarande kompetens avses omfattande yrkesverksamhet som kräver god kompetens inom ämnesområdet.”

### ***BESTA-klassificering av Adjunkt - Nivå 4***

#### *Generell nivå 4*

Arbetet utförs självständigt till exempel utifrån planer, riktlinjer och praxis vid myndigheten. Beslut och ställningstaganden baseras i huvudsak på tidigare praxis, erfarenheter eller metoder. Arbetet består huvudsakligen av uppgifter som är av analyserande och utvärderande karaktär, där utveckling ofta förekommer. Uppgifterna är komplexa men i huvudsak angivna eller definierade. Principiellt viktiga lösningar diskuteras och förankras med överordnad.

Arbetet utförs självständigt och består i huvudsak av uppgifter som är av analyserande och utvärderande karaktär.

- Undervisar, handleder\* samt examinerar inom grundutbildning.
- Deltar i utvecklingen av utbildning inom området.
- Medverkar i forsknings- och utvecklingsverksamhet.
- Följer ämnets utveckling.
- Samverkar med samhälle och näringsliv samt informerar om verksamheten.

\*UF-nämnden har beslutat att adjunkter inte får handleda studenter på KMH.