



Stockholms  
universitet

BESLUT  
2013-08-29

SU FV-2.3.8-2436-13

1 (7)

Personalchefen

# Lönekriterier

för bedömning av resultat och skicklighet  
inför lönerevision.

**Personalavdelningen**

Stockholms universitet  
Universitetsvägen 10 A  
106 91 Stockholm

Telefon: 08-16 20 00

## Innehåll

Inledning .....	3
Lönekritierier för teknisk/administrativ personal.....	4
Lönekritierier för lärare och forskare .....	5
Lönekritierier för chefer med personalansvar .....	7

## Inledning

Löner vid Stockholms universitet ska vara individuella, sakliga och ändamålsenligt differentierade. Lönesättning i lönerevisioner ska utgå från bedömning av medarbetares skicklighet och resultat relaterat till de krav och det ansvar som arbetsuppgifterna ställer och i relation till verksamhetens mål.

Stockholms universitets lönekriterier tydliggör vad universitetet värderar vid lönesättning i lönerevisioner. Lönekriterierna bygger på de övergripande principer för lönesättning som framgår av de centrala ramavtalen (RALS/RALS-T) samt universitetets lönepolicy. Kriterierna utgör ett stöd till chefer och medarbetare i dialogen om lön och är ett verktyg för att chefer ska kunna göra en saklig bedömning av medarbetarnas resultat och skicklighet inför lönerevisioner.

Vid Stockholms universitet finns lönekriterier för:

- Teknisk/administrativ personal
- Lärare och forskare
- Chefer med personalansvar

Lönesättande chefer ska vara insatta i universitetets lönepolicy och lönekriterier. Chefer ansvarar för att medarbetare får information om vad universitetet värderar och bedömer vid lönesättning. För att den individuella lönesättningen ska få avsedd effekt för verksamheten och inte uppfattas som godtycklig är det av stor betydelse att den lönesättande chefen gör sakliga bedömningar. Könneutralitet i tillämpningen av lönekriterierna är en viktig utgångspunkt vid lönesättning.

## Lönekriterier för teknisk/administrativ personal

### Resultat och skicklighet, bedöms bland annat genom:

- **Visad förmåga att uppnå goda resultat med hög kvalitet.**  
Här avses förmåga att:
  - arbeta mot uppsatta mål.
  - prioritera och avgränsa arbetet utifrån uppsatta mål.
  - strukturera och organisera arbetsuppgifterna.
  - hålla deadlines.
- **Visad förmåga att samarbeta.**  
Här avses förmåga att:
  - bidra till en öppen och god stämning på arbetsplatsen.
  - bemöta kollegor och chefer på ett respektfullt sätt.
  - dela med sig av kunskaper till kollegor.
  - bygga och bibehålla relationer och nätverk.
- **Visad förmåga att bidra till verksamhetsutveckling.**  
Här avses förmåga att:
  - bidra till utveckling av arbetsformer.
  - anpassa sig till förändrade förutsättningar.
  - utveckla den egna kompetensen.
  - bidra till utveckling av institutionsgemensamma angelägenheter.
  - bidra till utveckling av universitetsgemensamma frågor.

## Lönekriterier för lärare (och forskare)

Lönekriterier för lärare används i tillämpliga delar även vid bedömning av resultat och skicklighet för forskare.

Lärare som är chefer med personalansvar bedöms även utifrån lönekriterier för chefer.

**Pedagogisk skicklighet**, bedöms bland annat genom:

- **Visad förmåga att genomföra, utveckla och leda utbildning med hög kvalitet.**  
Här avses förmåga att:
  - strukturera och organisera ämnets kunskapsområde i kurser och i den egna undervisningen.
  - planera och genomföra undervisning.
  - handleda.
- **Visad förmåga att skapa engagemang och intresse för ämnet.**  
Här avses förmåga att:
  - motivera studenter till eget självständigt lärande.
  - kommunicera med studenter.
- **Visad förmåga till pedagogiskt utvecklingsarbete.**  
Här avses förmåga:
  - till helhetssyn och förnyelse.
  - att sprida utvecklingsarbete till kollegor.
  - till läromedelsproduktion.

**Vetenskaplig skicklighet**, bedöms bland annat genom:

- **Visad förmåga att bedriva forskning av hög kvalitet.**  
Här avses:
  - förmåga att uppnå egna vetenskapliga resultat av hög kvalitet.
  - förmåga att organisera och leda forskningsprojekt och forskargrupper.
  - nationell och internationell publicering.
  - förmåga att söka och erhålla externa forskningsmedel.
  - gästforskning och undervisning vid andra lärosäten.
  - uppdrag som sakkunnig, fakultetsopponent eller som ledamot i betygsnämnd.
  - uppdrag i externa forskningsorganisationer.
- **Visad förmåga att informera om forskning och samverka med övriga samhället**  
Här avses:
  - publicering i populärvetenskapliga skrifter.
  - deltagande i offentlig debatt om utbildnings- och forskningsfrågor.
  - deltagande i folkbildningsarbete.
  - insatser för att utveckla kontakter med näringsliv, offentlig sektor och kulturliv.

**Förmåga att bidra i verksamheten**, bedöms bland annat genom:

- **Visad förmåga att samarbeta.**

Här avses förmåga att:

- bidra till en öppen och god stämning på arbetsplatsen.
- bemöta kollegor och chefer på ett respektfullt sätt.
- dela med sig av kunskaper till kollegor.
- bygga och bibehålla relationer och nätverk.

- **Visad förmåga att bidra till verksamhetsutveckling.**

Här avses förmåga att:

- bidra till utveckling av arbetsformer.
- anpassa sig till förändrade förutsättningar.
- bidra till utveckling av institutionsgemensamma angelägenheter.
- bidra till utveckling av universitetsgemensamma frågor.

## Lönekriterier för chefer med personalansvar

Det existerar två olika ledningsspår inom universitetet. Det ena spåret är det akademiska chefskapet. Det andra spåret är chefskapet inom förvaltningen och inom administrationen vid institutioner och centra. Lönekriterierna för chefer kan därmed behöva anpassas utifrån de olika uppdragen som skiljer de olika ledningsspåren åt.

Chefer med personalansvar som är lärare bedöms även utifrån lönekriterierna för lärare.

**Skicklighet i att leda, företräda och utveckla verksamheten**, bedöms bland annat genom:

- **Visad förmåga till helhetssyn**

Här avses att:

- leda verksamheten mot universitetets vision och mål.
- utveckla effektiva och kvalitetssäkrade interna processer och metoder.
- tillämpa styrdokument och policys.
- säkerställa rättsäkra beslut i verksamheten.
- säkra verksamhetens ekonomiska styrning och uppföljning.
- säkra en god och jämlik arbetsmiljö.

- **Visad förmåga till strategisk skicklighet**,

Här avses förmåga att:

- ha ett långsiktigt perspektiv på verksamheten.
- fokusera på resultat.
- attrahera, utveckla och behålla kompetens.

**Skicklighet i att leda medarbetare**, bedöms bland annat genom:

- **Visad förmåga till att vara modig**,

Här avses förmåga att:

- delegera uppgifter samt mandat att genomföra dem.
- skapa transparens och tydliga roller.
- vid behov fatta obekväma beslut.
- ge och ta emot (obekväma) återkoppling.
- aktivt hantera konflikter på ett respektfullt sätt.

- **Visad förmåga att skapa engagemang**,

Här avses förmåga att:

- respektera, stödja och bekräfta sina medarbetare.
- vara lyhörd inför andras synpunkter och idéer.
- skapa förutsättningar för sammanhållning i verksamheten.
- skapa förutsättningar för medarbetares utveckling.
- skapa en öppen och god stämning på arbetsplatsen.