



Lönebildning vid Örebro universitet

Styrdokument Örebro universitet

Kategori: Riktlinjer

Ärendenummer: ORU 2025/04486

Beslutsfattare: Rektor

Fastställt: 2025-06-17

Senast ändrad: 2025-10-06

Dokumentansvarig: HR-avdelningen

Innehållsförteckning

Lönebildning vid Örebro universitet	1
Innehållsförteckning	2
Bakgrund	3
Beskrivning	3
Statlig lönebildning	3
Lönebildning vid Örebro universitet	4
Grundläggande principer	4
Ansvar för lönesättning	5
Lönesättning	5
Vid nyrekrytering/anställning	5
Anställning som doktorand och amanuens	5
Intermittent anställning och uppdragsarvodering	5
Löneöversyn	5
Lönehöjning vid formell kompetens för lärare	6
Lönstillägg	6
Samtal om lön	6
Medarbetarsamtal	6
Lönesamtal	6
Löneåterkopplande samtal	7
Lönesättande samtal	7
Lönekriterier vid ORU	7
Lönekriterier	7
Kriterier för chefer med personalansvar	8
Bedömningsnivåer	9
Stödmaterial	9

Bakgrund

Beskrivning

Av detta dokument framgår Örebro universitets lönepolitiska grund som är en viktig del i verksamhetens styrning. Här tydliggörs principer för lönebildning och lönesättning samt vilka lönekriterier som ligger till grund för bedömning och värdering av arbetsprestation.

Statlig lönebildning

Som arbetsgivare inom det statliga avtalsområdet ska Örebro universitet förhålla sig till de principer som den statliga lönebildningen vilar på. Med dem som utgångspunkt utformas sedan lönepolitiken utifrån de behov som finns i verksamheten.

Fyra principer för statlig lönebildning

- Lönebildningen ska främja **verksamhetsutveckling och kompetensförsörjning**.
- Lönesättningen ska vara **individuell, differentierad och saklig**.
- Lönerna ska i huvudsak sättas i **dialog mellan chef och medarbetare**.
- Den statliga sektorn ska **inte vara löneledande**.

Lönebildning vid Örebro universitet

Grundläggande principer

Verksamhetsorienterad

Örebro universitets vision pekar ut verksamhetens strategiska inriktning. Universitetets verksamhetsidé och prioriterade och strategiska målområden talar om vad som ska prägla universitetet och vad vi vill åstadkomma. Lönebildning och lönesättning ska användas som ett styrmedel för att skapa ett tydligt samband mellan mål, prestation och lön och ska medverka till att målen för vår verksamhet uppnås och att verksamheten bedrivs rationellt och effektivt. Verksamhetens krav och behov, ekonomiska förutsättningar, kompetensförsörjningsbehov och löneavtal ska vara utgångspunkterna för den lokala lönebildningen vid universitetet.

Befattningsorienterad och Individorienterad

Örebro universitet måste kunna rekrytera och behålla medarbetare med den kompetens som verksamheten behöver på kort och på lång sikt. En individuell och ändamålsenlig differentierad lönesättning möjliggör att både kunna premiera goda prestationer och kunna prioritera bland de behov som identifierats. Ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna samt medarbetarens skicklighet, prestation och bidrag i förhållande till verksamhetsmålen ska vara grunder för lönesättningen.

Dialog

Ett strategiskt lönebildningsarbete förutsätter återkommande diskussioner mellan ledning och övriga chefer om mål, resultat och ekonomiska förutsättningar. Alla chefer ska förstå, känna sig delaktiga och ställa sig bakom grundläggande värderingar kring lönesättning, universitetets lönestruktur samt kriterierna för bedömning av medarbetarnas prestation. Individuell lönesättning förutsätter även regelbundna samtal mellan personalansvarig chef och medarbetare kring mål, förväntningar och prestation. Tydliga och kommunicerade lönekriterier med koppling mellan universitetets uppdrag, mål och arbetsprestation är ett viktigt verktyg i lönesättningen och grundar för saktighet.

Jämställd

Örebro universitet ska förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbeten som är lika eller likvärdiga.

Icke diskriminerande

Löneskillnader ska inte bero på kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Inte löneledande

Örebro universitet ska erbjuda konkurrenskraftiga anställningsvillkor, utan att frångå principen om att statlig sektor inte ska vara löneledande på svensk arbetsmarknad. Intern konkurrens med lönen som argument ska inte förekomma.

Ansvar för lönesättning

Rektor har det övergripande ansvaret för universitetets lönepolitik och lönebildning och beslutar om de strategiska riktlinjerna inför varje löneöversyn.

Lönesättande chefer, enligt gällande delegationsordning, har ansvar för all lönesättning och att medarbetares löner är sakligt bestämda och förankrade så att osakliga löneskillnader inte uppstår.

Lönesättande chef har även ansvar för att varje medarbetare förstår grunderna för hur dennes lön är bestämd, både utifrån ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med uppgifterna, samt vad gäller bedömning av medarbetarens skicklighet och prestation vid utförandet av arbetsuppgifterna.

Lönesättning

Vid nyrekrytering/anställning

Utgångspunkt för lönesättning är alltid arbetets svårighetsgrad, krav och ansvar, universitetets lönestruktur samt individens kompetens och erfarenhet som ger en uppfattning om förväntad arbetsprestation. Hänsyn tas även till konkurrens från övriga marknaden.

Lönesättande chef ska alltid samråda med HR-konsult innan ett förslag om lön presenteras för den enskilde.

Lönen revideras inte när en tidsbegränsad anställning eventuellt förnyas. Detsamma gäller när en provanställning övergår i tillsvidareanställning.

Anställning som doktorand och amanuens

Vid Örebro universitet omfattas inte amanuenser och doktorander av individuell lönesättning, utan lön utgår från lönestegar som fastställs i lokala kollektivavtal.

Intermittent anställning och uppdragsarvodering

En intermittent anställning är en tillfällig behovsanställning som omfattas av individuell lönesättning och där lön betalas ut per timme. Timlönen baseras på beräknad heltidslön och utifrån formeln; månadslön/165.

Uppdragsarvodering kan användas vid tillfälligt uppdrag vid universitetet där ersättning i form av arvode oberoende av tidsåtgång utbetalas. Samråd med HR-konsult ska ske innan uppdragsarvodering används.

Löneöversyn

Löneöversyn görs med utgångspunkt i de statliga centrala avtalen RALS. Det innebär att varje medarbetares lön ses över med utgångspunkt i värdering av arbetsprestation/resultat, detta utifrån sakliga grunder och de lönekriterier som finns fastställda vid Örebro universitet. Hur och när löneöversyn ska genomföras regleras i centrala och lokala kollektivavtal.

Målet är att medarbetarens nya lön ska spegla prestationen i förhållande till den önskade lönebildningen.

All lönejustering ska omhändertas i årlig löneöversyn och förändringar av lön under pågående avtalsperiod ska endast ske i undantagsfall.

Lönehöjning vid formell kompetens för lärare

För lärare sker även lönehöjning vid formell kompetenshöjning och utnämning:

- Licentiatexamen
- Doktorsexamen
- Meriterad lärare
- Excellent lärare
- Docent

Lönetillägg

Vid Örebro universitet används lönetillägg restriktivt. Lönetillägg innebär en tidsbegränsad löneförstärkning utöver ordinarie månadslön och utgår i normalfallet endast vid tidsbegränsade akademiska chef- och ledaruppdrag enligt gällande riktlinjer.¹

Samtal om lön

Medarbetarsamtal

Medarbetarsamtal är ett verktyg för ansvarig chef att styra, utveckla och följa upp verksamheten mot uppsatta mål och lönekriterier. Här sätts bland annat mål upp för prestation och kompetens som sedan följs upp och utvärderas vid lönesamtal. Chef ansvarar för att varje medarbetare förstår kopplingen mellan mål och förväntningar samt hur denne individuellt bör agera för att skapa förutsättningar för en individuell löneutveckling.

Lönesamtal

Lönesamtalet är ett utvärderande samtal där en dialog förs om arbetsprestation kopplat till tidigare kommunicerade mål och förväntningar, samt de lönekriterier och bedömningsgrunder som finns vid Örebro universitet. Det ska finnas en tydlighet för medarbetaren på vilka grunder den nya lönen sätts och vilka möjligheter som finns att påverka sin lön framöver.

Lönesamtalet är inte en förhandling om ny lön utan en konstruktiv dialog om prestation.

Beroende på förhandlingsmodell efterföljs lönesamtalet av löneåterkopplande samtal eller lönesättande samtal.

¹ ORU 1.2.1-06918/2023 - Villkor för lönetillägg och tid för repatriering vid chefs- och ledaruppdrag inom akademien

Löneåterkopplande samtal

Efter löneöversyn och lokal förhandling kommunicerar och motiverar ansvarig chef den nya lönen till medarbetaren. Fokus är på den nya lönen och inte höjningen i sig.

Lönesättande samtal

Vid lönesättande samtal sätts ny lön direkt i dialog mellan ansvarig chef och medarbetaren. Sambandet mellan prestation och lön ska tydligt framgå i samtalet, detta med målet att uppnå samsyn om bedömningen utifrån förväntningar samt de lönekriterier och bedömningsgrunder som finns vid Örebro universitet. Den nya lönen ska vara välgrundad och sakligt motiverad och medarbetaren ska förstå på vilka grunder den nya lönen sätts. Fokus är på den nya lönen och inte höjningen i sig.

Lönekriterier vid ORU

En viktig löneprincip är att all lönesättning är saklig. Lönesättning i lönerevisionsförhandlingar ska utgå från en bedömning av anställdas skicklighet och arbetsprestation relaterat till de förväntningar, krav och det ansvar som arbetsuppgifterna ställer och i relation till verksamhetens uppdrag och mål.

Lönekriterierna utgör ett stöd i dialogen om lön och är ett verktyg för en saklig bedömning av samlad arbetsprestation, baserat på förväntat resultat och uppsatta mål i medarbetarsamtalen. Lönekriterier harmoniserar med de förväntningar som finns på medarbetarskap utifrån den statliga värdegrunden, vår chef- och medarbetarpolicy vid Örebro universitet samt förväntningar på akademiskt medborgarskap.

Lönekriterier

Arbetsprestationen värderas utifrån följande kriterier:

Resultat

Ansvarstagande och arbetsinsatser för att arbetsgruppens mål och resultat uppnås. Vilket inkluderar kvalitet på utfört arbete, problemlösningsförmåga, strategisk kompetens, sakkompetens, produktivitet och effektivitet samt insatser i att delta och klara av förändring. För undervisande och forskande personal bedöms även prestation inom undervisning, forskning, forskarutbildning och samverkan.

- Prestationer inom undervisning kan till exempel bedömas via den pedagogiska meritportföljen, pedagogiska utnämningar och pedagogiska pris samt läromedelsframställning. Engagemang i pedagogiskt utvecklingsarbete ska beaktas.
- Prestationer inom forskning kan till exempel bedömas med hjälp av vetenskapliga publiceringar och citeringar i nationella och internationella tidskrifter, böcker, anslag från forskningsfinansiärer, forskningsledning på olika nivåer, föredrag vid konferenser och sakkunniguppdrag. Insatser för att bygga och delta i nationella och internationella nätverk, liksom vetenskapliga priser och utmärkelser kan beaktas.

- Prestationer inom forskarutbildningen kan till exempel bedömas genom omfattning av handledaruppdrag internt och externt, samt antal forskarstuderande som efter handledning avlagt licentiat- och doktorsexamen. Insatser för utveckling av doktorandkurser och skapande av möjligheter för doktorander att delta i nationell och internationell forskning ska också beaktas.
- Prestationer inom samverkan kan bedömas utifrån förmåga att skapa och upprätthålla ömsesidigt värdeskapande samarbeten inom forskning och utbildning med aktörer utanför högskolesektorn. Publicering och kommunikation av kunskap och forskningsresultat till externa målgrupper, liksom nyttiggörande i form av kommersialisering, samt engagemang i uppdragsutbildning och -forskning kan beaktas.

Ansvar

Förmåga att ta ansvar för sitt eget arbete, ta del av och söka information med bäring på verksamheten och att dela med sig av sina kunskaper till kollegor.

Initiativ

Följa utvecklingen inom det egna kunskapsområdet genom omvärldsbevakning och samhällskontakter i syfte att utveckla det egna arbetet och arbetsgruppens innehåll och arbetsformer. Initiativ till både vardagsutveckling och mer omfattande förändringar. Initiativ och bidrag till den gemensamma verksamheten, utanför den egna arbetsenheten.

Verksamhetens mål och visioner

Insatser för genomförande av universitetets mål inom tillämpliga områden, vilket inkluderar ett aktivt deltagande i förändringsprocesser och insatser för en god arbetsmiljö genom arbete utifrån universitetets värdegrund.

Samarbete

Skapar och upprätthåller goda interna samarbeten, både på universitetsnivå och inom den egna enheten. Vilket kan inkludera initiativ till och deltagande i planerings- och utvecklingsarbete inom universitetet och nämnd- och kommittéarbete, insatser för främjande av arbetsgruppens funktion och utveckling samt god förmåga till samarbete med andra kollegor och studenter.

Närvarograd i verksamheten

Grad av delaktighet och tillgänglighet i det löpande arbetet på arbetsplatsen, vilket inkluderar deltagande i enhetsgemensamma aktiviteter som arbetsplatsträffar, uppstartsmöten, verksamhetsplanering, gemensamma kompetensutvecklingsinsatser med mera.

Kriterier för chefer med personalansvar

För verksamhetsansvariga chefer bedöms hur ledarskapet har fungerat. Detta omfattar såväl förmågan att organisera arbetet som visad handlingskraft och förmåga att delegera, entusiasmera och att leda individer och grupper mot uppsatta mål. Det krävs förmåga att

lyssna, analysera och informera, att visa förtroende för medarbetare och att skapa motivation för att nå uppsatta mål. Även insatser för att förmedla och arbeta utifrån universitetets värdegrund är viktiga i bedömningen av resultat.

Bedömningsnivåer

För att konkretisera bedömningen av medarbetarens prestation används följande tre bedömningsnivåer.

- Medarbetarens arbetsprestationer behöver utvecklas och/eller har brister
Medarbetarens arbetsprestationer behöver i någon aspekt utvecklas för att uppnå förväntningarna i sin roll. Behöver utveckla sin kunskap, förmåga eller vilja för att uppnå målen.
- Medarbetarens arbetsprestationer är enligt förväntan
Medarbetaren når uppställda mål och motsvarar förväntat beteende och resultat. Visar en vilja att utvecklas.
- Medarbetarens arbetsprestationer är över förväntan
Medarbetaren överträffar konsekvent uppställda mål och är en tydlig förebild för andra avseende förväntat beteende och prestation. Medarbetaren ger ett mervärde till verksamheten.

Stödmaterial

HR-avdelningen har tagit fram stödmaterial och mallar som vänder sig både till lönesättande chef och till medarbetare som ett stöd vid medarbetarsamtal då en dialog kring planering av uppdrag, prestation och förväntningar sker.

Stödmaterial till lönesättande chef finns även framtaget inför lönesamtal, där chef värderar och bedömer medarbetarens prestation, utifrån gällande lönekriterier och bedömningsnivåer, i förhållande till de mål som sattes upp vid tidigare lönesamtal och medarbetarsamtal.