

Teknisk och administrativ personal, vägledning för bedömning av arbetsprestationer

Lönekriterier som grund för lönesamtalet

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och hur hon eller han kan påverka sin lön. Inför en lönerevision ska varje medarbetare därför erbjudas ett lönesamtal. Lönesamtalet är en dialog mellan chef och medarbetare med fokus på utförda arbetsprestationer. Den bedömning som ska göras av utförda arbetsprestationer ska utgå ifrån de bedömningsområden som beslutats av universitetsledningen för Uppsala universitet. Inom ramen för varje bedömningsområde finns i detta dokument förslag på lönekriterier som kan användas (se nedan).

Vilka lönekriterier som används beslutas vid varje institution/avdelning/motsvarande. För att skapa acceptans för lönekriterierna på arbetsplatsen rekommenderas en arbetsprocess där medarbetare eller medarbetarrepresentanter är delaktiga.

Vägledning vid bedömning av arbetsprestationer

För teknisk och administrativ personal ska följande fyra områden bedömas:

- Prestationer som bidragit till ett gott stöd till verksamheten
- Prestationer som bidragit till universitetets verksamhet i sin helhet
- Prestationer som bidragit till en god arbets- och studiemiljö
- Prestationer i ledningsuppdrag och/eller administrativa uppdrag

Bedömningsområdena har ingen inbördes rangordning. Beroende på en medarbetares roll kan dock områdena viktas olika. Vägledande ska vara att mycket goda arbetsprestationer inom ett område inte kan uppväga betydande brister i ett annat. Goda prestationer inom flera bedömningsområden bör ges en stor betydelse när förslag på ny lön lämnas. Komplexiteten i arbetsuppgifterna ska beaktas särskilt.

Teknisk och administrativ personal, vägledning för bedömning av arbetsprestationer

Förslag på lönekriterier – teknisk och administrativ personal

Bedömning av prestationer inom ett område (kolumn 1) grundas på en sammanvägd värdering av medarbetarens insatser, där de föreslagna lönekriterierna (kolumn 2) utgör exempel på aspekter att beakta.

Bedömningsområde	Exempel och förslag på kriterier
<p>Prestationer som bidragit till ett gott stöd till verksamheten</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uppvisar ett professionellt arbetssätt ▪ Tar ansvar för sitt arbete och uppfyller givna åtaganden och mål ▪ Tillhandahåller stöd till verksamheten av god kvalitet ▪ Arbetar självständigt och fattar adekvata beslut inom givna ramar ▪ Arbetar lösningsfokuserat ▪ Uppmärksammar och bemöter förändringar i verksamhetens behov ▪ Gör adekvata prioriteringar bland arbetsuppgifter inom givna ramar ▪ Visar engagemang i arbetet ▪ Omvärldsbevakar och håller sig ajour med utvecklingen inom relevanta områden ▪ Tar ansvar för sin egen kompetensutveckling i relation till uppdrag och mål
<p>Prestationer som bidragit till universitetets verksamhet i sin helhet</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tagit initiativ till vidareutvecklingsarbete ▪ Har uppnått goda resultat inom flera av universitetets olika områden ▪ Deltagande i styrelser, nämnder, arbetsgrupper, universitetsgemensamma nätverk mm ▪ Bidragande till utveckling av arbetsformer ▪ Tagit initiativ till och/eller deltagit i gränsöverskridande samarbeten



Teknisk och administrativ personal, vägledning för bedömning av arbetsprestationer

Prestationer som bidragit till en god arbets- och studiemiljö	<ul style="list-style-type: none">▪ Stödjande och respektfullt bemötande av kollegor och chefer▪ Närvaro och tillgänglighet▪ Samarbetar▪ Tar initiativ▪ Tar ansvar▪ Tar ansvar för och bidrar till en helhetssyn (inte bara värna den egna kursen/ämnet utan ser till helheten)▪ Bidrar till en öppen och god stämning på arbetsplatsen▪ Delar med sig av kunskaper till kollegor
Prestationer gällande ledningsuppdrag och/eller administrativa uppdrag	<ul style="list-style-type: none">▪ Goda resultat i lednings-/administrativa uppdrag▪ Bidragit till att entusiasmera andra att åta sig lednings-/administrativa uppdrag

Nivåbeskrivning som verktyg vid bedömning

Bedömningen av en medarbetares arbetsprestationer ska resultera i en sammanvägd bedömning av medarbetarens insatser inom varje bedömningsområde. I de fall där bedömningen är svår eller då ett verktyg behövs för att förtydliga bedömningen under lönesamtalen kan nedanstående nivåbeskrivning användas. Nivåerna kan utgöra en av utgångspunkterna för saklig motivering av ny lön. De definitioner som anges i detta material och de bedömningar som genomförs behöver alltid relateras till den funktion/roll som den enskilde medarbetaren har.

- **Medarbetare utgör genom sina arbetsprestationer en förebild**

Medarbetaren är en bärare av Uppsala universitets uppdrag och mål. Uppfattas inom och utanför den egna arbetsplatsen som en positiv förebild.

Teknisk och administrativ personal, vägledning för bedömning av arbetsprestationer

- **Medarbetaren utmärker sig genom sina arbetsprestationer positivt**
Beskriver arbetsprestationer som ger mervärde till verksamheten. Medarbetaren visar vilja och förmåga att prestera inom olika områden.
- **Medarbetarens arbetsprestationer är tillfredsställande**
Uppfyller förväntningarna. Medarbetaren har erforderlig kunskap och förmåga och visar vilja till utveckling.
- **Medarbetarens arbetsprestationer har brister/behöver utvecklas**
Medarbetaren brister i någon aspekt i vilja eller förmåga i relation till sitt uppdrag och/eller roll. Beskriver en arbetsprestation som i någon aspekt behöver utvecklas för att uppnå förväntningarna. Ett utgångsläge att utvecklas från.