



HÖGSKOLAN
I HALMSTAD

Lönestrategi vid Högskolan i Halmstad

Dnr: L 2022/13
Dokumenttyp: Strategi
Beslutsfattare: Stephen Hwang
Beslutsdatum: 2022-01-24
Ansvarig avdelning: HR-avdelningen
Dokumentansvarig: Maria Jingsäter



Syfte

Syftet med lönestrategin är att skapa en gemensam värdegrund och tydliggöra vad organisationen värderar och tar i beaktande vid lönesättning både vid rekrytering samt vid lönejusteringar under anställningen.

Bakgrund

En tydlig lönestrategi minimerar risk för diskriminering och osaklighet i lönesättningen. En känd lönestrategi ger ett tydligt och gemensamt ramverk, transparent för både chefer och medarbetare. Om lönestrategin är känd i organisationen och medarbetaren känner till sambandet mellan organisationens mål, lönesättande kriterier och den egna prestationen skapas förutsättningar för att lönen kan upplevas rättvis.

Som komplement till lönestrategin finns Högskolans lönekriterier.

Lönestrategi vid Högskolan i Halmstad

Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Högskolan i Halmstad ska inte vara löneledande men ha konkurrenskraftiga löner.

En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, marknad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. För att uppnå det sker en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare.

Med utgångspunkt i Högskolans lönekriterier sätts medarbetarnas löner som är individuellt bestämda och differentierade. Undantaget är doktorander som har en särskild struktur för lönesättning.

Högskolan i Halmstad strävar efter jämställda löner. Det innebär att det inte ska finnas osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagens grunder. Män och kvinnors löner och eventuella skillnader däremellan undersöks årligen genom lönekartläggning. Om osakliga löneskillnader identifieras ska en handlingsplan upprättas.

Högskolan ska motverka löneglidning mellan löneöversynerna. Det innebär att löner endast i undantagsfall kan justeras mellan löneöversynstillfällena.

Vid nyrekrytering ska en medarbetares lön sättas utifrån den lönestruktur som finns för befattningen och den marknad inom och utanför lärosäten som råder vid rekryteringstillfället.