



LØNPOLITIK OG PROCES FOR LOKAL LØNFORHANDLING PÅ ARKITEKTSKOLEN AARHUS

Dato: 22-09-2026
Side 1 af 9

J.nr.: S26-17204
D.nr.: D26-409289/7.0/7.0
Ref.: lh

1. Indledning

I de offentlige overenskomster for staten er det forudsat, at medarbejdere og ledelsen på de enkelte arbejdspladser i fællesskab skal lave en lønpolitik. Lønpolitikken skal indeholde de overordnede principper for brug af lokallønssystemet, herunder lønforhandlingsproces og proces ved nyansættelse.

Lønpolitikken er en integreret del af arkitektskolens personalepolitik og bygger på de værdier og holdninger, der præger denne. Lønpolitikken tager udgangspunkt i, at der skal være sammenhæng mellem medarbejdernes kvalifikationer, indsats og de mål arkitektskolen fastlægger, og at dette skal afspejle sig i løn og øvrige ansættelsesvilkår.

Arkitektskolen Aarhus er en del af den offentlige sektor, så aflønning sker i henhold til offentlige regler, stillingsstruktur og overenskomster.

Lønpolitik og proces for lokal lønforhandling er et instrument til mere strategisk og koordineret udmøntning af den lokale løndannelse.

Generelt skal lønpolitikken understøtte og skabe sammenhæng mellem skolens mål, strategier, personalepolitikker og den enkelte medarbejders indsats, ansvar og kompetencer mv.

2. Overordnede principper



- Lønpolitikken omfatter alle medarbejdere ved arkitektskolen, der ikke er en del af ledelsen.
- Lønpolitikken skal fremme arkitektskolens mål og opgaveløsning, ved fleksibel aflønning af en medarbejderindsats, der øger mulighederne for at nå disse mål.
- Lønpolitikken skal understøtte trivsel og et godt arbejdsmiljø ved at afspejle sammenhæng mellem jobindhold, kvalifikationer, indsats og aflønning – med henblik på at fremme medarbejdernes motivation, tilfredshed og engagement.
- Lønpolitikken skal understøtte arkitektskolens mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede medarbejdere.
- Lønpolitikken indgår i arkitektskolens personalepolitik, og det er væsentligt, at aflønning ses i sammenhæng med muligheden for faglige udfordringer, efteruddannelse, kompetenceudvikling, senior- og orlovsordninger mv.
- Lønpolitikken lægger vægt på ligebehandling, idet medarbejdere med sammenlignelige funktioner, kvalifikationer, indsats og resultater skal kunne opnå samme lønniveau.
- Lønpolitikken er åben og gennemskelig, og de kriterier, der ligger til grund for ydelse af tillæg er tilgængelige for alle nuværende og kommende medarbejdere.
- Grundlaget for en aftale om lønforbedringer i form af kvalifikationstillæg, bonus eller funktionstillæg dannes ud fra en helhedsvurdering af medarbejdernes faglige og personlige kompetencer, bidrag til fællesskaber samt eventuelt varetagelse af særlige opgaver.
- Lønpolitikken skal sikre, at gældende lovgivning overholdes herunder, at den enkelte medarbejder kan anmode om udlevering af oplysninger om individuelt lønniveau og gennemsnitsløn inden for sammenlignelige kategorier og, at der udarbejdes lønredegørelser i overensstemmelse med gældende lovgivning på baggrund af EU-direktivet om løngennemsigtighed.

Dato: 22-09-2026
Side 2 af 9

J.nr.: S26-17204
Ref.: lh

3. Tillægstyper og tillægsstørrelse



Arkitektskolen kan yde nedenstående individuelle tillæg:

Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæg fastsættes på baggrund af den enkelte medarbejders faglige og personlige kvalifikationer, f.eks. gennemførte uddannelsesforløb eller erfaring fra tidligere ansættelser. Tillægget er varigt og pensionsgivende. Tillæg af denne type må normalt ikke være på mindre end 8.000 kr. årligt (2012-niveau).

Funktionstillæg

Funktionstillæg anvendes til at aflønne varetagelse af særlige arbejds- og ansvarsområder, fx ledende og koordinerende funktioner. Funktionstillæg er typisk tids- eller opgavebegrænsede, men kan være varige, hvis den tillægsgivende funktion er en integreret del af stillingsindholdet. Tillæg er pensionsgivende og må normalt ikke være på mindre end 12.000 kr. årligt (2012-niveau).

Dato: 22-09-2026
Side 3 af 9

J.nr.: S26-17204
Ref.: lh

Bonus

Bonus ydes for en særlig indsats ud over det sædvanlige og kan ikke ydes for en indsats af mere varig karakter. Bonus kan også ydes som en del af at fastholde en medarbejder. Bonus kan være pensionsgivende og må normalt ikke være på mindre end 12.000 kr.

Resultatløn

I særlige tilfælde kan der aftales resultatløn. Resultatløn indebærer, at løntillæg tildeles og udmøntes på baggrund af en række på forhånd, aftalte kvalitative og kvantitative resultatmål.

4. Kriterier for tildeling af tillæg

Lønnen skal afspejle medarbejderens faglige og personlige kvalifikationer, stillingens indhold og medarbejderens indsats og resultater, og fundamentet for en aftale om lønforbedringer er en helhedsvurdering af disse parametre. Arkitektskolen aflønner differentieret, og det er muligt for alle medarbejdergrupper at opnå tillæg.

Der er tale om en samlet vurdering og nedenstående generelle kriterier inddrages. Det er ligeledes disse kriterier, der med forskellig vægt lægges til grund ved rekruttering af medarbejdere.

Faglighed og resultater



Arkitektskolen ønsker at være og fremstå fagligt kompetent. Høj faglighed kan udmønte sig på flere forskellige måder, fx at medarbejderen:

- Arbejder professionelt
- Arbejder effektivt og målrettet
- Har fokus på egen læring og udvikling
- Har fokus på skolens udvikling
- Har fokus på faglige fællesskaber

Engagement og nytænkning

Arkitektskolen lægger vægt på engagement og nytænkning i opgaveløsningen. Engagement og nytænkning kan fx komme til udtryk ved at medarbejderen:

- Arbejder med høj grad af integritet og ihærdighed
- Arbejder konstruktivt med nye opgaver og anvender nye metoder
- Påtager sig ansvar for og udvikling af egne og teamets opgaver
- Har en åben og positiv tilgang til arbejdet

Dato: 22-09-2026
Side 4 af 9

J.nr.: S26-17204
Ref.: lh

Procesforståelse og samarbejde

På arkitektskolen arbejder vi åbent og troværdigt. Vi arbejder på tværs, har forståelse for helheden og ser arkitektskolen som én sammenhængende organisation. Det kommer f.eks. til udtryk, når medarbejderen:

- Arbejder og kommunikerer i henhold til skolens retningslinjer
- Handler loyalt og er lydhør over for andres synspunkter
- Samarbejder godt med kollegaer og ledere
- Deler sin viden
- Bidrager til det kollegiale fællesskab

Specifikke kriterier for tildeling af de enkelte tillægstyper kan aftales i samarbejdsudvalget hvert år forud for lønforhandlingen. Der kan tillige udarbejdes et dokument til medarbejderne, hvor kriterier for tildeling af tillæg eksemplificeres.

5. Procedure og ramme for de lokale lønforhandlinger

Lokal lønforhandling for alle medarbejdergrupper skal som udgangspunkt ske én gang årligt. Ud over de årlige lønforhandlinger kan tillæg aftales i forbindelse med f.eks. ansættelse, væsentlige stillingsændringer og ved tildeling af funktioner, hvor der stilles forslag om funktionstillæg, hvis begge parter er enige om det.



Proces ved nyansættelser

Lønniveauet (den overenskomstmæssige løn, forhåndsaftalte generelle tillæg og evt. specifikt for stillingen aftalte tillæg), samt muligheden for en individuel lønforhandling skal fremgå af stillingsopslaget.

Ved ansættelsessamtalen kan ledelsen og ansøgeren med fordel foretage forventningsafstemning vedrørende indplacering eller eventuelle tillæg. Ledelsen må ikke spørge ind til en ansøgerens lønhistorik. Oplyser en ansøger selv sin lønhistorik, er der ikke krav om at se bort fra den.

Lønforhandlingen skal foregå inden ansættelsesbrevet underskrives. Ledelsens udspil sendes til ansøger og den relevante tillidsrepræsentant, så denne har mulighed for at bistå ansøgeren eller overtage forhandlingen.

Dato: 22-09-2026
Side 5 af 9

J.nr.: S26-17204
Ref.: lh

Den årlige lønforhandling

Arkitektskolen har nedsat et lønudvalg i regi af SU, bestående af tillidsrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter, der skal drøfte og evaluere processerne i forbindelse med de årlige lønforhandlinger, herunder tidsplan, praksis og nye initiativer i forbindelse med løn og lønforhandlinger. HR er ansvarlig for indkaldelse til møder, at sikre at gældende lønpolitik er tilgængelig for alle medarbejdere og at styre processen omkring lønforhandlingerne.

Forhandlingerne for medarbejderne finder sted sidst i fjerde kvartal og er som hovedregel afsluttet i december. Bonus forhandles for det foregående år og udbetales med lønnen for januar. Aftalte tillæg har virkning fra 1. januar efter forhandlingsåret. De afsluttede forhandlinger evalueres af lønudvalget med henblik på eventuelle justeringer af processen.

Tillidsrepræsentantens rolle

Kompetencen til at indgå aftaler om tillæg ligger hos tillidsrepræsentanten eller den forhandlingsberettigede organisation, der forhandler løn for personer omfattet af overenskomstens dækningsområde og for eventuelle andre faggruppers medlemmer, som de måtte repræsentere. Det er den faglige organisation, der har ansvaret for uddannelse af sine medlemmer til at varetage denne ansvarsfulde opgave.



Ramme for udmøntning af midlerne

Lønstigninger finansieres over lønbudgettet, og lønudviklingen skal ske inden for det samlede budget. Ledelsen fastsætter rammen for udmøntning af midlerne, der er inklusive pensionsbidrag. Rammen skal rumme lønstigninger i form af både kvalifikationstillæg, funktionstillæg, bonus, resultatløn og opnormeringer.

Forhandlingsstatistik og hvad den bør indeholde

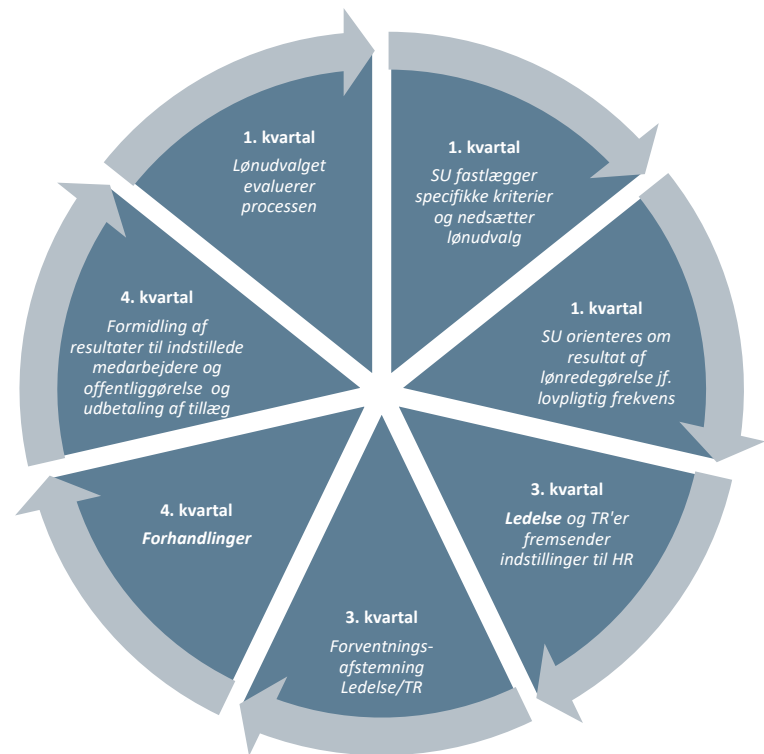
Ledelse og tillidsrepræsentanter skal forud for forhandlingerne have relevante nøgletal for de enkelte medarbejderes lønninger, som de kan anvende til lønforhandlingerne. HR har ansvaret for at levere disse nøgletal, ligesom ansvaret for udarbejdelse af lønredegørelser også ligger her. Forhandlingsstatistikken skal indeholde en bemandingsoversigt samt en sigtelinje for forhandlingsrammen fordelt på henholdsvis enheder, personalekategorier og gennemsnitslønninger.

Dato: 22-09-2026
Side 6 af 9

J.nr.: S26-17204
Ref.: lh

Årshjul

Årshjulet illustrerer forløbet af de lokale lønforhandlinger og viser, at lønforhandlingerne sker systematisk i faste terminer. De konkrete forhandlingsprocedurer aftales med udgangspunkt i den samlede lønpolitik.



Dato: 22-09-2026
Side 7 af 9

J.nr.: S26-17204
Ref.: lh

Lønindstillinger

Ledelse og tillidsrepræsentanter sender oversigter til HR over hvilke indstillinger til tillæg, der ønskes medtaget i forhandlingerne. Til brug for forhandlingerne kan tillidsrepræsentanten anmode medarbejdergruppen om at sende kortfattede begrundede indstillinger til tillæg eller bonus, dog uden angivelse af beløb. HR laver en samlet oversigt over indstillinger og sender forhandlingsoplæg på mail til parterne.

Special- og chefkonsulenter sender deres indstillinger direkte til HR. Indstillingerne vil indgå i det samlede oplæg.

Forventningsafstemning

Både ledelsen og medarbejderne har forventninger til resultatet af lønforhandlingerne, og ledelse og tillidsrepræsentanter har et fælles ansvar for, at der ikke opstår et alt for stort misforhold mellem forventningerne og realiteterne. Der bør derfor være en konstruktiv dialog



mellem parterne om den samlede sigtelinje og forventningerne til resultatet.

Forhandlingen

Der forhandles enkeltvist for hver faggruppe. Fra ledelsen deltager direktør og rektor.

Special- og chefkonsulenter forhandler direkte med direktøren og rektor, jf. overenskomst for AC. Det foregår sædvanligvis over to korte møder. Et indledende møde, hvor fokus er på at forventningsafstemme og et afsluttende møde, hvor forhandlingen foregår og resultatet meddeles.

Tillidsrepræsentanter skal ikke lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt stilles ringere end andre ansatte og skal på lige fod med øvrige ansatte have mulighed for at opnå tillæg ud over basislønnen. Dermed kan tillidsrepræsentanten indstille sig selv til et tillæg og lade dette indgå i forhandlingen. Tillidsrepræsentanten har mulighed for at overlade denne del af forhandlingen til den faglige organisation.

Bonus og tillæg indstilles i aktuelt niveau.

HR rådgiver og sparrer med ledelsen efter behov. HR deltager som referent i forhandlingerne.

En medarbejder kan godt komme i betragtning til bonus eller tillæg flere år i træk.

Procedure ved manglende enighed

Er det vanskeligt at blive enige i forhandlingen, kan man med fordel tænke i andre løsninger end dem, hver part lige her og nu foretrækker. Det er en stor fordel, hvis parterne går til forhandlingerne med flere ideer og med lydhørhed over for de alternativer, som modparten har tænkt over. Der er som regel en løsning gemt et andet sted, end lige dér, hvor man starter. HR guider parterne i forhold til at finde en løsning.

Hvis der mod forventning ikke kan opnås enighed ved en lokal forhandling, kan en af parterne anmode om videreførelse af forhandlingerne med deltagelse af repræsentanter fra den relevante centralorganisation/faglige organisation.

Dato: 22-09-2026
Side 8 af 9

J.nr.: S26-17204
Ref.: lh



6. Formidling af resultatet af lønforhandlingerne

På arkitektskolen er der åbenhed om medarbejdernes lønforhold og om den konkrete udmøntning af løn.

Når ledelsen og tillidsrepræsentanterne og/eller selvforhandlerne har indgået lønftalerne, og den enkelte medarbejder er orienteret, offentliggøres resultatet for alle medarbejdere med begrundelser for tildelingen af de enkelte tillæg.

Alle medarbejdere, der har fået et tillæg eller bonus ved årets lønforhandling, skal have en skriftlig begrundelse. Begrundelsen vil fremgå af brevet til de pågældende medarbejdere.

Tillidsrepræsentanterne kan herefter kontakte de af deres medlemmer, der har indstillet sig selv, om resultatet af lønforhandlingerne.

Dato: 22-09-2026
Side 9 af 9

J.nr.: S26-17204
Ref.: lh

7. Evaluering af effekter af den lokale løndannelse

Den lokale løndannelse skal være i overensstemmelse med krav og principper, der måtte følge af de til enhver tid gældende overenskomster, ligesom den skal kunne rumme arkitektskolens gældende lønpolitik.

Forud for den årlige lønforhandling analyseres lønniveau og -udvikling for de større medarbejdergrupper på arkitektskolen, og sammenlignes med øvrige videregående uddannelsesinstitutioner.

8. Ikrafttræden og revidering af lønpolitikken

Lønpolitikken er vedtaget af samarbejdsudvalget den 17. september 2018 og trådte i kraft med virkning fra den 8. oktober 2018. Politikken er revideret af samarbejdsudvalget den 13. oktober 2021 samt den 22. september 2026.

Politikken supplerer øvrige gældende politikker vedrørende lokal lønforhandling inden for specifikke faggrupper på Arkitektskolen Aarhus.