

Haparanda stads kriterier för lönesättning

Ett stödmaterial i dialogen mellan chef och medarbetare

Grundläggande utgångspunkter

Vår lönepolitik ska motivera till engagerade medarbetare och goda arbetsinsatser utifrån politiska beslut och fastställda ramar. Lönepolitiken bidrar till effektivitets-, produktivitets- och kvalitetsförbättringar och att vi når målen/åtagandena med verksamheten. Lönepolitiken gör att vi kan attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens för den verksamhet som vi bedriver. Lönepolitiken ska också bidra till att vi arbetar i enlighet med vår Verksamhetsidé, Medarbetaridé och Ledaridé. Varje medarbetare ska veta varför de har den lön de har och medarbetaren ska själv kunna påverka sin löneutveckling.

- Lönen är ersättning för utfört arbete.
- Lönesättningen ska vara individuell och differentierad som utgår från att medarbetaren får ta eget ansvar och får inflytande över sin arbetssituation.
- Lönen sätts på sakliga grunder med tydlig koppling till verksamhetens mål/åtaganden och fastställda kriterier för lönesättning.
- Lönediskriminering ska inte förekomma. Samma principer för lönesättning ska gälla för alla oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller könsöverskridande identitet eller uttryck. Samtliga medarbetare omfattas av den årliga löneöversynen, även sjukskrivna, föräldralediga, tjänstlediga med flera.

Lönesättning:

Lönesättning sker vid nyanställning och löneöversyn. Nyanställning är det enda tillfället då lön utbetalas i förskott baserad på tidigare meriter och erfarenheter samt förväntat resultat. I övrigt baseras lönen på faktiskt utfört arbete och åstadkomna resultat.



Haparanda
stad

Lönesamtal och lönekriterier

För att Individuell lönesättning ska vara ett styrmedel som säkrar att verksamheten utvecklas mot verksamhetsmålen samt att detta sker genom personlig utveckling av medarbetarna och att lönespridning finns inom respektive yrkesgrupp är en förutsättning att:

Varje medarbetare ska känna till Haparanda Stads kriterier för lönesättning som är grunden för lönesättning samt hur medarbetaren kan påverka sin egen löneutveckling. Inför lönerevisionen ska varje medarbetare ha ett lönesamtal med sin chef utifrån lönekriterierna. Det är både Chefens och Medarbetarens ansvar att kunna uppnå god kvalitet i lönesamtalet. Lönesamtalet ska vara en dialog om medarbetarens arbetsprestation, dvs en återkoppling av hur väl medarbetaren lyckats prestera under året som gått i förhållande till verksamhetens mål/uppdrag och lönekriterier. Lönesamtalet ska bidra till att varje medarbetare förstår varför de har den lön som de har och själv kunna påverka sin framtida löneutveckling.

Stöd till dig som chef inför lönesamtalet

Innan du genomför ett lönesamtal ska du med alla medarbetare gå igenom Haparanda Stads kriterier för lönesättning på arbetsplatsträff eller motsvarande. Viktigt att du involverar medarbetarna och att de är delaktiga i diskussionen om lönekriteriernas innebörd. Förbered lönesamtalet med att enskilt gå igenom Lönekriterierna och ta med din bedömning till samtalet. I lönesamtalet redogör du din bedömning för medarbetaren och låter medarbetaren ge sin egen uppfattning om medarbetarens arbetsinsatser som du väger in i den sammanfattande bedömningen. Det är viktigt att mellan medarbetaren och dig stämma av om ni har en gemensam uppfattning om medarbetarens arbetsinsatser och vad medarbetaren kan göra för att förbättra och utveckla medarbetarens arbetsinsats. Lönesamtalet ska vara meningsfullt för dig och det är ditt ansvar som chef att sammanfatta samtalet och koppla det till medarbetarens lön.

Stöd till dig som medarbetare inför lönesamtalet

Förbered lönesamtalet med att enskilt gå igenom lönekriterierna och fundera på hur du upplever din lönenivå i förhållande till kraven i ditt arbete och din arbetsinsats och ta med dig din bedömning till lönesamtalet. Tänk på att lönesamtalet gäller din arbetsinsats och din lön. I lönesamtalet redogör chefen sin bedömning för dig och du redogör din egen uppfattning om dina arbetsinsatser som chefen väger in i den sammanfattande bedömningen. Det är viktigt att mellan chef och dig stämma av om ni har en gemensam uppfattning om dina arbetsinsatser och vad du kan göra för att förbättra och utveckla dina arbetsinsatser. Ditt lönesamtal ska vara meningsfullt för dig och du ska veta på vilka grunder din lön sätts och vad du kan göra för att påverka din lön.



Haparanda
stad

Kriterier för lönesättning

Lönesättning ska ske på sakliga grunder. En sammanvägning ska göras av nedanstående kriterier.

Arbetsrelaterade kriterier

Kraven i arbetet

Ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, kompetenskrav och övriga krav som arbetet ställer.

Individrelaterade kriterier

Resultat/Åtaganden

Kundorienterad/serviceinriktad

Ansvar/Utvecklingsinriktad

Flexibel, kreativ och kritisk

Verksamhets specifikt kriterium

För chefer gäller dessutom :

Ledarskap

Marknadsrelaterade kriterier

För att Haparanda Stad ska vara en attraktiv arbetsgivare och kunna rekrytera och behålla kompetenta medarbetare ska kommunen ta hänsyn till Marknadens påverkan på lön. Marknaden är individens och gruppernas värde för verksamheten i förhållande till arbetsmarknaden. Finns det medarbetare som har ett extra strategiskt värde för organisationen?



Haparanda
stad

Lönekriteriernas fyra nivåer

Ett stödmaterial vid bedömning av medarbetarna i dialogen mellan medarbetare och chef. När varje kriterium är bedömt görs en sammanvägd bedömning som sedan är grund för lönesättningen.

| Måste förbättras | Bra | Mycket bra | Föredömlig |
|--|---|--|---|
| <p>En tydlig signal på att resultatet eller beteendet måste förbättras och inte är accepterat på längre sikt.</p> <p>Ett utgångsläge att utvecklas från...</p> | <p>Innebär att medarbetaren når de uppställda målen/uppdragen samt motsvarar det eftersträvande beteendet, man har alltså nått ett bra och förväntat resultat.</p> <p>Ett utgångsläge att fortsätta utvecklas från...</p> | <p>Innebär att medarbetaren relativt konsekvent överträffat de uppställda målen/uppdragen samt också överträffar det eftersträvande beteendet.</p> <p>Ett utgångsläge att utveckla arbetsplats/uppdrag från...</p> | <p>Innebär att medarbetaren konsekvent och med marginal överträffar uppställda mål/uppdrag och är en tydlig förebild för andra avseende eftersträvat beteende.</p> <p>En sann ambassadör för Haparanda Stad som genom sitt sätt att vara fungerar som en förebild i och utanför organisationen.</p> |



Individrelaterade lönekriterier

Namn: _____ Datum: _____

Resultat/Åtaganden

Vi värderar att du tar ansvar, är medveten, fullföljer, påtalar om och utvärderar dina resultat/åtaganden. Du presterar rätt mängd och rätt kvalitet. Du har förmåga att omsätta kunskaper och erfarenheter till handling och att driva dina åtaganden/arbetsuppgifter framåt, bidrar till att vi når resultat/ åtaganden för verksamheten.

Bedömning Chef/Medarbetare

- **Måste förbättras**
- **Bra**
- **Mycket bra**
- **Föredömligt**

Kundorienterad/serviceinriktad

Vi värderar att du arbetar utifrån kundens behov och alltid visar ett gott bemötande och har kunden i fokus.

Bedömning Chef/Medarbetare

- **Måste förbättras**
- **Bra**
- **Mycket bra**
- **Föredömligt**

Ansvar/Utvecklingsinriktad

Vi värderar att du förstår förbättringar och medverkar i genomförandet. Vi värderar att du bidrar till en lärande organisation och delar med dig av din kunskap. Vi värderar också ditt engagemang och bidrag till Haparanda Stads utveckling, det ansvar du tar för din egen utveckling likväl som bidrag till andras. Vi värderar också att du tar ansvar för en hållbar utveckling.

Bedömning Chef/Medarbetare

- **Måste förbättras**
- **Bra**
- **Mycket bra**
- **Föredömligt**

Flexibel, kreativ och kritisk

Vi värderar att du gör bedömningar och väljer lösningar utifrån kundens och verksamhetens behov. Vi värderar också att du har mod att pröva nya idéer.

Bedömning Chef/Medarbetare

- **Måste förbättras**
- **Bra**
- **Mycket bra**
- **Föredömligt**



Haparanda
stad

Individrelaterade lönekriterier

Namn: _____ Datum: _____

| | |
|---------------------------------------|---|
| Verksamhetsspecifikt kriterium | Bedömning Chef/Medarbetare <ul style="list-style-type: none">• Måste förbättras• Bra• Mycket bra• Föredömligt |
|---------------------------------------|---|

| | |
|---|---|
| Sammanvägd bedömning av kriterierna som är grund för lönesättningen. | Bedömning Chef/Medarbetare <ul style="list-style-type: none">• Måste förbättras• Bra• Mycket bra• Föredömligt |
|---|---|

| | |
|---|---|
| För chefer gäller dessutom Ledarskap <p>Vi värderar att du driver utveckling och genomför förändringar. Som ledare är du förtroendegivande och du inspirerar och engagerar genom att du bjuder till dialog i ett öppet klimat. Som ledare arbetar du mål- och resultatstyrkt, säkerställer att verksamhetsiden hålls levande och de politiska målen uppfylls. Som ledare ger du förutsättningar för medarbetaren att utvecklas, göra bedömningar, välja lösningar och agera därefter med kunden i fokus. Som ledare är du tydlig i uppdrag och budskap och du har mod att ta risker och provar gärna nya idéer. Som ledare har du kraft att driva igenom det vi tror på.</p> | Bedömning Chef/Medarbetare <ul style="list-style-type: none">• Måste förbättras• Bra• Mycket bra• Föredömligt |
|---|---|





Haparanda
stad