

Haninge kommuns lönekriterier

I Haninge kommun ska det finnas tydliga och förankrade lönekriterier som tydliggör förväntningarna på medarbetarna och ökar deras möjligheter att kunna påverka den egna löneutvecklingen. De kommunövergripande lönekriterierna i Haninge kommun är.

1) Arbetsresultat i förhållande till uppsatta mål

Individuella mål sätts i mål/medarbetarsamtal och kan sättas utifrån medarbetares grunduppdrag eller utvecklingsinsatser enligt verksamhetsplanering.

- Resultat utifrån yrkesskicklighet och förmåga att utföra sitt grunduppdrag (kopplas till yrkesroll). För chefer ingår även i grunduppdraget ansvar för ekonomi, personal och verksamhet.
- Resultat utifrån verksamhetens mål och verksamhetsplanering. Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten.

2) Bidrag till verksamhetsutveckling

Utfört arbete och agerande i enlighet med kommunens ledarskaps- och medarbetarkompasser bidrar till verksamhetsutveckling.

Medarbetarkompassen

a) Jag arbetar för Haninge kommun

Det innebär att förstå sin arbetsroll, sitt uppdrag och föregå med gott exempel genom att;

- bemöta medborgare och kollegor professionellt
- sätta sig in i vad rollen innebär
- arbeta mot gemensamma målsättningar
- är lojal mot fattade beslut
- förstår att samarbete gynnar medborgare

b) Jag samarbetar och litar på mina kollegor

Det innebär att ta vara på kollegors kompetenser, olikheter och perspektiv genom att;

- vara öppen och ärlig

- dela med sig av sin kunskap
- inkludera och välkomna kollegor
- vara hjälpsam och be om hjälp
- följa gemensamma spelregler

c) Jag är öppen för utveckling

Det innebär vara en del av utvecklingen i vår verksamhet genom att;

- visa intresse och vara nyfiken
- arbeta med ständiga förbättringar
- vara flexibel och lösningsorienterad
- respektera att vi kan tycka olika
- blickar framåt och förstår att världen förändras

d) Jag tar initiativ och ansvar

Det innebär att vara med och påverkar det dagliga arbetet genom att;

- aktivt söka och ta del av information
- fråga om jag inte vet eller förstår
- komma med idéer
- vara engagerad på arbetsplatsen
- bry sig om kollegor

Ledarskapskompassen

a) Att utmana till förändring

Som ledare uppmuntrar du medarbetare till att vara innovativa och kreativa genom att ifrågasätta valda sanningar, se situationer från olika perspektiv och hitta nya lösningar på gamla problem och situationer.

b) Vara en förebild

Som förebild ser du möjligheter snarare än hinder. Du poängterar att ni tillsammans har ett uppdrag att utföra. Du har ett beteende som gör att andra respekterar och litar på dig, du är konsekvent och vågar ta risker.

c) Situationsanpassa

Du har förmågan att se varje individ och vad den behöver för att utvecklas i sin roll genom att vara mentor eller coach. Varje medarbetare kan nå sin potential när denne finns i en stödjande kultur.

d) Uppmuntra och inspirera

Med ditt beteende motiverar och inspirerar du dina medarbetare genom att involvera och betona er laganda. Ni delar gemensamma mål och vision och har en framtidstro.

Lönesättning för chefer ska därutöver spegla ansvar, måluppfyllelse och resultat för verksamheten samt förmåga att företräda Haninge kommun.

Personalpolitiska programmet

Lönekriterierna ska även bidra till att uppnå det personalpolitiska programmens tre effektmål:

- Haninge kommuns ledare skapar bästa möjliga förutsättningarna för medarbetare att utvecklas i sitt arbete.
- Haninge kommuns medarbetare är stolta över sitt samhällsuppdrag och tar ett aktivt ansvar för verksamhetens utveckling.
- Haninge kommun har socialt hållbara och attraktiva arbetsplatser.

Förtydligande av lönekriterier

En framgångsrik lönesättning förutsätter att lönekriterierna är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna. Det behöver vara tydligt för alla medarbetare om vilka verksamhetsmål som finns och vilka faktorer som ingår i kommunens ledarskaps- och medarbetarkompasser.

Dialog om lönekriterierna bör ske vid arbetsplatsträffar, ett APT-material finns som underlag. I resultatsamtalet följs resultatet upp utifrån satta mål och prestation, i enlighet med lönekriterierna. Här sker dialogen med medarbetaren om resultatet, vilket sedan ligger till grund för lönesättningen. Det gäller oavsett facklig tillhörighet och om fortsatt löneöversyn sker genom lönesamtal i dialog eller förhandling.

Mer information finns i ”Rutin för resultat och mål/medarbetarsamtal”.