

# KRITERIER FÖR individuell lönesättning

Fastställda av personalutskottet 2005-12-07



# Kriterier för individuell lönesättning

Lönekriterierna är gemensamma för alla medarbetare i Norrköpings kommun och speglar HUR medarbetaren utför sina arbetsuppgifter, däremot inte VAD som utförs. Kriterierna hänger nära ihop och bildar tillsammans en helhet, och därför återfinns delar av de förklarande texterna under flera rubriker.

Kriterierna är

- Yrkeskunnande/färdighet
- Engagemang/ansvarsförmåga
- Professionellt förhållningssätt
- Samarbetsförmåga
- Ledarskapsförmåga inom yrket
- Flexibilitet/utvecklingsmöjlighet

Till varje kriterium finns en kort beskrivning av vad respektive begrepp innebär. Det är ingen uttömmande beskrivning, utan är avsedd att leda tankar och samtal i rätt riktning. Varje verksamhet bör därför definiera vad begreppen innebär i den egna verksamheten. Förvaltningar och enheter kan också - efter samråd med berörda fackliga organisationer - komplettera de sex gemensamma kriterierna med egna verksamhetsspecifika kriterier.

Kriterierna ska användas som underlag vid medarbetar- och lönesamtal, där medarbetare och chef ska föra en dialog om i vilken grad kriterierna uppfylls. Avsikten är inte att betygsätta den anställde, utan kriterierna ska vara ett hjälpmedel i dialogen. Det är därför mycket viktigt att alla anställda väl känner till kriterierna och

kan förbereda sig inför samtalen. Det är också lämpligt att vid introduktion av ny medarbetare gå igenom kriterierna.

Begreppet ”erfarenhet” finns inte med som ett eget kriterium, utan kommunen har valt att uttrycka erfarenhet genom de sex kriterierna ovan. Den erfarenhet som påverkar lönesättningen är den utvecklande erfarenheten, den som får individen att växa och som kan uppkomma genom livets och yrkeslivets olika med- och motgångar. Den utvecklande erfarenheten är en viktig faktor vid all lönesättning, både vid nylönesättning och vid löneöversyn. Det är alltså medarbetarens förmåga att dra lärdom av sina olika erfarenheter och använda sig av den kunskapen i sitt yrke som påverkar lönen.



# Definitioner av kriterier för individuell lönesättning

## YRKESKUNNANDE/FÄRDIGHET

Du har de teoretiska och praktiska baskunskaper som behövs eller är villig att inhämta dem, och är beredd att söka ny kunskap och hjälp även utanför organisationen. Du kan överföra dina teoretiska kunskaper till praktik, är noggrann och har förmågan att utföra de arbetsuppgifter som förväntas.

## ENGAGEMANG/ANSVARSFÖRMÅGA

Du har vilja att uppfylla överenskomna verksamhetsmål, att framföra idéer och ha förslag till lösningar och är beredd att ta på dig nya arbetsuppgifter. Du har också en positiv inställning till arbetet, ser möjligheter framför svårigheter och söker ny kunskap för att utveckla arbetet. Du har initiativförmåga och förmåga att prioritera.

## PROFESSIONELLT FÖRHÅLLNINGSSÄTT

Du utgår från verksamhetens och brukarnas behov, är serviceinriktad och en bra förebild för brukare och arbetskamrater. Du gör gärna lite mer/bättre än vad som efterfrågas och ser kritik som en förbättringsmöjlighet. Du är också medveten om att du uppfattas som kommunens ansikte utåt.

## SAMARBETSFÖRMÅGA

Du har förståelse för andras sätt att fungera och motiverar/engagerar andra i gruppen. Du lyssnar till andra och delar gärna med dig av kunskaper, erfarenheter och information. Du säger din mening, står för din sak utan att förringa andras åsikter. Du tar ansvar för att stoppa ryktesspridning.

## LEDARSKAPSFÖRMÅGA INOM YRKET

Du ser helheten i den kommunala verksamheten, är tydlig och bidrar till utveckling utifrån verksamhetens bästa. Du tar ansvar och utvecklar lagandan. Du introducerar, får med och entusiasmerar övrig personal att uppnå verksamhetsmålen.

## FLEXIBILITET/UTVECKLINGSMÖJLIGHET

Du ser möjligheter och vågar pröva nya arbetsätt. Du har lätt att snabbt ställa om dig till olika förutsättningar och situationer och kan hålla många bollar i luften.

Yrkeskunnande  
Färdighet



Engagemang  
Ansvarsförmåga

Professionellt  
förhållningsätt

Samarbets-  
förmåga

Ledarskaps-  
förmåga inom  
yrket



Flexibilitet  
Utvecklings-  
möjlighet

Norrköpings kommun.

För dig. För alla. För det goda livet.

I Norrköpings kommun har alla rätt till jämlikhet, delaktighet och del av välfärden. Vår vision handlar om det goda livet, och uppdraget är att skapa, utveckla och leverera välfärdstjänster till medborgare och verksamheter i vårt område.

Vår framtid ser ljus ut. Vår befolkning växer, och vi har en potential som bara begränsas av oss själva. Vi brukar säga att kraften kommer ur kreativitet och våra 9 000 medarbetare.

Genom att planera och driva en ständig utveckling av miljöer, boende, näringlivsklimat och service till medborgarna skapar vi förutsättningar för ett nytt, spännande Norrköping. En kreativ mötesplats för människor och möjligheter.

**PERSONALKONTORET**

**Adress:** Rådhuset, 601 81 Norrköping

**Tel:** 011-15 00 00

**E-post:** [personalkontoret@norrkoping.se](mailto:personalkontoret@norrkoping.se)

[www.norrkoping.se](http://www.norrkoping.se)



**NORRKÖPING**