

Verksamhetsutvecklande lönesättning – stödmaterial

I Ängelholms kommun tillämpas verksamhetsutvecklande lönesättning. Innebörden av verksamhetsutvecklande lönesättning är att lön sätts med tydlig koppling mellan mål, prestation och resultat.

**I Ängelholms kommun är de gemensamma lönekriterierna:**

* Måluppfyllelse & resultat
* Agilt förhållningssätt och arbetssätt
* Verksamhetsutveckling
* Medarbetarskap
* Ledarskap (gäller chefer)

De gemensamma lönekriterierna gäller för samtliga medarbetare i Ängelholms kommun och tillämpas vid bedömning av prestation och arbetsresultat. Detta material ska användas vid medarbetar- och lönesamtal mellan chef och medarbetare

**Syfte**

Medarbetar- och lönesamtal är en viktig länk mellan verksamhetsmål och medarbetarens aktiviteter, med syftet att skapa både ett bra arbetsresultat och ett gott arbetsklimat. Samtalen gör det möjligt att planera både på kort och lång sikt, och är ett sätt för dig att påverka din arbetssituation med egna åsikter, idéer och förslag.

Samtalen är en dialog, mellan dig och din chef, som bygger på respekt och förtroende. I dialogen förväntas att båda parter är förberedda och deltar på ett aktivt sätt. Samtalet är både en rättighet och en skyldighet. Chefen är ytterst ansvarig för det, men som medarbetare har även du ansvar för att samtalet genomförs minst en gång per år

**Medarbetarsamtal**

Medarbetarsamtalet är både tillbakablickande och framåtsyftande och är en dialog kring:

* genomförda arbetsprestationer och uppnådda resultat under året som gått
* mål, krav och förväntningar samt utveckling inför kommande år
* lön

Medarbetarsamtalet ska leda till en individuell utvecklingsplan för dig.

**Lönesamtal**

Lönesamtalet är ett kortare samtal och ska innehålla:

* besked om ny lön
* motivering till ny lön utifrån mål och resultat

Lönesamtalet grundar sig på dialogen i medarbetarsamtalet

**Dialog**Du och din chef har under medarbetarsamtalet en dialog kring hur väl du som medarbetare uppfyller lönekriterierna utifrån nedanstående bedömningsgrunder.

* Behöver utvecklas: uppfyller inte fullt ut förväntningarna utifrån lönekriteriet
* Väl: uppfyller förväntningarna utifrån lönekriteriet
* Mycket väl: överträffar förväntningarna utifrån lönekriteriet, ansvar för helheten

**Praktiska råd**

Förbered dig för samtalet genom att gå genom detta material och fundera på hur du uppfyller och kan förbättra dig i de olika lönekriterierna.Gör egna minnesanteckningar.

Uppföljning

Följ upp och utvärdera utvecklingsplanen som gjordes vid förra medarbetarsamtalet

Måluppfyllelse & resultat

**Nå gemensamma mål**

* Bidrar aktivt till att nå gemensamma mål i verksamhetsplanen
* Följer upp aktiviteter och utvärderar mål och resultat

**Nå Individuella mål**

* Når ett arbetsresultat med god kvalitet.
* Utvecklar sin kompetens i linje med verksamhetens behov

Hur väl uppnår du de gemensamma och individuella målen?

Hur kan du förbättra måluppfyllelse och resultat?

|  |
| --- |
| Anteckningar: |

|  |
| --- |
| Anteckningar: |

Agilt förhållningssätt och arbetssätt

**Förhållningssätt**

* Sätter medborgaren i fokus och ser till helheten
* Visar öppenhet, omtanke och handlingskraft
* Arbetar flexibelt

**Arbetssätt**

* Tar ansvar och initiativ
* Samarbetar över gränser och löser situationer som uppstår

**Bemötande**

* Visar respekt och ömsesidigt förtroende
* Ger god service

Hur väl uppnås det agila förhållningssättet och arbetssättet?

Hur kan du utveckla ditt agila förhållningssätt, arbetssätt och bemötande?

Verksamhetsutveckling

**Arbetar för ständiga förbättringar och utveckling av verksamheten**

* Öppen för förändringar, nya idéer och kultur
* Använder kunskap och kompetens till förmån för hela gruppen och organisationen.

**Vardagsinnovationer**

* Tar initiativ till att pröva och förändra/förbättra.
* Lär nytt för att utveckla verksamheten i vardagen.

Hur väl uppnår du lönekriteriet verksamhetsutveckling?

Hur kan du arbeta ännu mer med ständiga förbättringar och utveckling av verksamheten?

|  |
| --- |
|  Anteckningar: |

|  |
| --- |
| Anteckningar: |

Medarbetarskap

**Leder sig själv**

* Visar handlingskraft genom att ta initiativ och ansvar för det egna uppdraget och verksamhetens utveckling

**Samspelar med andra**

* Skapar värden med hög medborgarnytta och kvalitet i bra samspel med andra

Hur väl uppnår du lönekriteriet medarbetarskap?

Hur kan du som medarbetaren utveckla ditt medarbetarskap?

Ledarskap (lönekriterie för dig som är chef)

**Leder medarbetaren med ett agilt ledarskap**

* Relationsskapande
* Coachande
* Leder i förändring

**Leder med tydligt fokus på mål och resultat**

* Får det att hända
* Kommunikativ
* Har beslutsförmåga
* Håller budget

Hur väl uppnår du lönekriteriet ledarskap?

Hur kan du utveckla ditt ledarskap?

|  |
| --- |
| Anteckningar: |

|  |
| --- |
| Anteckningar: |

Dialog om arbetsmiljö

Det är viktigt att ha en dialog om eventuella brister i din arbetsmiljö året om, på APT och i arbetet. Här har du även en möjlighet att ha en dialog med din chef om upplevelsen av arbetsmiljön, hur du trivs, samarbetet med kolleger och hälsa.

Dialog om lön

Här har du som medarbetare möjlighet att framföra dina synpunkter på din lön utifrån mål och resultat. Besked om ny lön och motivering meddelas vid kommande lönesamtal.

Återkoppling till ledarskap

I medarbetarsamtalet ingår också återkopplingen från medarbetaren på chefens ledarskap.

**Hur tycker du att din chef**

* kommunicerar mål och prioriteringar?
* underlättar dina möjligheter att göra ett bättre arbete
* ger rimliga förutsättningar i arbetet för en god arbetsmiljö?

På vilket sätt kan du som medarbetare underlätta chefens ledarskap?

|  |
| --- |
| Anteckningar: |

|  |
| --- |
| Anteckningar: |

|  |
| --- |
| Anteckningar: |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Mål och individuella utvecklingsområden** | **Aktivitet** | **Ansvar** | **Klar (datum)** |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |

Utvecklingsplan

Sammanfatta tillsammans med din chef samtalets olika delar i relevanta målsättningar som chefen lägger in i din utvecklingsplan. Utvecklingsplanen skrivs ut av din chef och följs upp vid nästa medarbetarsamtal. Utvecklingsplanen scannas in och sparas av chefen i Novi.

Datum:

Medarbetarens underskrift Chefens underskrift