

Lönekriterier och löneöversyn Norra innerstaden

FVG 20231011



Innehåll

- Inledning
- Lönekriterier för medarbetare
- Lönekriterier för chefer
- Material för medarbetarsamtal, skattning och utvecklingsplan
- Förankring av lönekriterier i verksamheten
- Fortsatt process

Bakgrund – process

- Norrmalms och Östermalms stadsdelsförvaltningar har haft gemensamma lönekriterier för hela förvaltningen
- Båda förvaltningar har haft särskilda lönekriterier för chefer
- Man har också haft tillhörande skattningsskalor och mall för medarbetarsamtal
- Kriterierna i båda förvaltningar har grund från personalpolicy och andra styrdokument.
- En process har genomförts där lönekriterier och material smälts samman, för att kunna tillämpa dessa i årets löneöversyn. Lönekriterier för chefer kommer i samband med detta att anpassas till stadens chefprofil (aktivitet i VP).
- Ann-Sofi Herneblad och Elisabeth Ansell som varit samordnare för löneöversynen i respektive förvaltning håller i processen

Bakgrund – process

- Förvaltningarnas tidigare lönekriterier och material har brutit ned och jämförts
- Kriterier som har fångat det bästa från tidigare material har tagits med
- Nytt material med både gamla och nya formuleringar har använts
- Lönekriterier för chefer har helt utgått från stadens ledarskapsprofil ”full range leadership model”

Lönekriterier för medarbetare

Professionellt bemötande

- Du tar ansvar för din egen och andras arbetsmiljö genom öppenhet och respekt.
- Du bemöter brukare, samarbetspartner och kollegor på ett respektfullt, etiskt och professionellt sätt.
- Du är lyhörd för andras olikheter, åsikter och situation.

Delaktighet och inflytande

- Du deltar aktivt i att utveckla din yrkesroll och verksamheten.
- Du tar tillvara på möjligheterna till inflytande och bidrar till en lärande organisation

Lönekriterier för medarbetare

Medarbetarskap och samarbete

- Du arbetar självständigt, tar ansvar för dina arbetsuppgifter, disponering av arbetstiden och ditt bidrag till enhetens mål.
- Du initierar och tar ansvar för samarbete och du ger stöd till kollegor, delar information, kunskaper och erfarenheter.
- Du bidrar till goda relationer och ett gott arbetsklimat.

Mål och resultat

- Du känner till vilka resultat du förväntas uppnå och hur dina insatser bidrar till enheten och stadens utveckling
- Du har en hög måluppfyllelse i enlighet med verksamhetsmålen, befattningens krav och de individuella målen du har kommit överens om

Lönekriterier för medarbetare

Utvecklas och lära nytt

- Du bidrar till utveckling av gruppens kompetens kopplat till verksamhetens mål och behov.
- Du är flexibel och har förmåga att omprioritera
- Du ansvarar för att hämta information och hålla dig uppdaterad för att klara det dagliga arbetet.
- Du bidrar till innovation och ständiga förbättringar i ditt arbete tex. genom att testa nya arbetssätt

Lönekriterier för chefer – kopplade till chefsprofilen

Samarbetsförmåga: arbetar bra med andra människor. Relaterar och kommunicerar med andra på ett lyhört och smidigt sätt. Hanterar konflikter på ett konstruktivt sätt

Du tar initiativ till att samverka såväl inom organisationen som med aktörer i omvärlden

- Du involverar andra och tar tillvara olikheter, andras erfarenheter och olika kompetenser*
- Du visar öppenhet, lyhördhet och nyfikenhet för andras perspektiv*
- Du bidrar med dina erfarenheter, idéer och reflektioner samt kan ompröva egna uppfattningar*
- Du skapar ett gott samarbetsklimat och visar på värdet med samarbete genom att agera inbjudande och positivt*

Lönekriterier för chefer

Helhetssyn: Ser helheter och tar hänsyn till det större perspektivet. Förstår din roll, ser till hela verksamhetens bästa i agerande och beslut.

- *Du som medlem i en ledningsgrupp tar du ansvar för den egna verksamheten samtidigt som du agerar för hela stadens bästa*
- *Du söker dialog och olika perspektiv för att driva och utveckla verksamheten*
- *Du har regelbunden dialog med dina medarbetare om hur den egna verksamheten är en del av och bidrar till hela förvaltningen och staden*
- *Du håller dig uppdaterad på vad som händer i omvärlden samt deltar och bidrar i såväl förvaltningens som stadsgemensamma möten, aktiviteter och utvecklingsinsatser.*
-

Lönekriterier för chefer

Tydlig :Kommunicerar på ett tydligt sätt. Säkerställer och följer upp att budskap når fram och att förväntningarna är klara för alla berörda parter.

- *Du säkerställer och följer upp att budskap når fram genom dialog*
- *Du anpassar din kommunikation utifrån individ, målgrupp och situation*
- *Du kan beskriva och förklara komplexa frågor så att andra förstår*
- *Du är en förebild för andra genom att agera utifrån vision, policies och fattade beslut*

Lönekriterier för chefer

- **Mål och resultatorienterad:** Arbetar mot mål och fokuserar på resultat. Styrs av mål- och resultattänkande i prioriteringar, planering och agerande. Anpassar din inriktning när målen och förutsättningarna ändrar sig.
- *Du agerar i enlighet med fattade beslut*
- *Du för dialog om hur den egna verksamhetens mål hänger ihop med övergripande mål och vision*
- *Du skapar förutsättningar för engagemang, delaktighet och inflytande*
- *Du tillsammans med medarbetarna sätter mål och arbetar för att skapa värde med stockholmarna i fokus*
- *Du tillsammans med medarbetarna analyserar mål och resultat för att följa upp och utveckla verksamheten*
- *Du fattar beslut och agerar på avvikelser vid behov samt genomför nödvändiga förändringar*
- *Du kommunicerar uppdrag, ansvarsområden och förväntningar*

Lönekriterier för chefer

- **Utvecklingsinriktad:** Är proaktiv och drivande i utvecklingsarbete. Främjar nytänkande och mångfald. Engagerar och arbetar aktivt med konstruktiv återkoppling och utvecklar ditt eget ledarskap.
- *Du skapar förutsättningar och kultur för utveckling genom att organisera för lärande*
- *Du tillvaratar medarbetares initiativ till utveckling av verksamheten och frigör handlingskraft på individ och organisatorisk nivå*
- *Du driver på ett proaktivt sätt förändrings- innovations- och utvecklingsarbete*
- *Du agerar aktivt i medarbetarens kompetensutveckling och utvecklar det egna ledarskapet, genom att be om återkoppling och egen reflektion*
- *Du lyfter fram goda exempel och prestationer samt arbetar aktivt med återkoppling genom positiv förstärkning*
- *Du utmanar det kända med ett nyfiket förhållningssätt, söker dialog och olika perspektiv vid problemlösning*

Mall för medarbetarsamtal, skattningsskala och stöd kring implementering har också tagits fram

Medarbetarsamtal och lönekriterier vid Norra innerstadens stadsdelsförvaltning

Lönekriterier och lönesättning

Norra Innerstadens stadsdelsförvaltning har gemensamma lönekriterier som gäller för medarbetare oavsett tjänst. Lönekriterierna har sin utgångspunkt från stadens personalpolicy. Lönekriterier för chefer är direkt hämtade från stadens Chefsprofil som även den utgår från stadens personalpolicy samt ledarskapsmodellen, Full Range Leadership Model.

Lönekriterierna förankras i varje verksamhet.

Skattningsskala och prestationsbedömning

Skattning av prestation sker i enlighet med skattningsskala. Chef och medarbetare förbereder sig. Vald skattningsnivå ska kunna motiveras och exemplifieras i samtalet från båda håll.

Medarbetarsamtal

Medarbetarsamtalet är ett samtal mellan chef och medarbetare som syftar till att gemensamt utvärdera arbetsprestationen och planera för utveckling och förbättring. Samtalet består av tre olika delar - utvärdering av året som gått, d v s prestation i förhållande till stadens, förvaltningens, enhetens och individens mål och lönekriterier; samtal om arbetssituation och arbetsförhållande samt den framtidsinriktade delen som är utvecklingsinriktad.



Medarbetare	
Chef	
Datum för samtal	

Del 1. Nutid – arbetssituation, samarbete & arbetsmiljö, hälsa

1. Hur ser du på din arbetssituation och dina nuvarande arbetsuppgifter? Är det tydligt vad som förväntas av dig i din roll och dina arbetsuppgifter? Har du vad som behövs för att kunna utföra dina arbetsuppgifter? Om inte, vad behöver du?

2. Hur upplever du arbetsmiljön på arbetsplatsen? Hur trivs du med dina kollegor och andra samarbetspartners? Känner du att du får stöd från kollegor och mlg som chef? Hur upplever du vårt samarbete, finns det något jag kan förbättra i mitt ledarskap?

3. Hur upplever du din hälsa? (fysisk, psykisk, socialt)? Hur påverkas din hälsa av arbetet? Hur fungerar din fysiska arbetsmiljö? Hur ser du på din arbetsbelastning? Hur upplever du balansen mellan ditt arbete och din fritid? Har du möjlighet till återhämtning?

Arbeta med lönekriterier i verksamheten



- Norra innerstadens stadsdelsförvaltning har gemensamma lönekriterier för medarbetare! Syftet med gemensamma lönekriterier är att samtliga medarbetare oavsett befattning ska bedömas på likvärdiga grunder.
- För att de gemensamma kriterierna ska vara relevanta för olika grupper av medarbetare och olika verksamheter behöver de definieras i varje verksamhet
- Det innebär att varje lönekriterium kopplas till den verksamhet och de mål som finns i verksamheten. Detta görs i dialog med medarbetargruppen och fastställs därefter på APT. Denna process behöver genomföras inför varje år innan medarbetarsamtal tas påbörjas. Observera att de

Se exempel nedan:

"Ur lönekriterier för medarbetare":

Lönekriterier medarbetarskap och samarbete

- Du arbetar självständigt, tar ansvar för dina arbetsuppgifter, disponering av arbetstiden och ditt bidrag till enhetens mål
- Du initierar och tar ansvar för samarbete och du ger till kollegor, delar information, kunskaper och erfarenheter.
- Du bidrar till goda relationer och ett gott arbetsklimat

Diskutera de tre formuleringarna under medarbetarskap. Vad betyder att arbeta självständigt... tar ansvar för samarbete ... bidra till goda relationer... för vår enhet/yrkesgrupp. När ni kommer fram till definitioner för varje kriterium och de underliggande punkterna för varje kriterium så dokumenteras detta och fastslås på APT.

Förslag på flödeschema lönekriterier inför nytt löneår:



Självskattningsnivåer inför medarbetarsamtal och prestationsbedömning

Inför skattningen är det bra att tänka på varför du gör den bedömningen du gör och vilka utvecklingsområden du har som medarbetare. Det går bra att skatta i halva steg beroende på om nivån uppnåtts i viss eller hög grad.

Nivå 1 – Uppfyller inte ställda krav

Har inte tillräcklig kompetens för att klara av sina arbetsuppgifter eller omsätter inte sina kunskaper/erfarenheter praktiskt i arbetet. Personer på denna nivå: Behöver en separat handlingsplan för att uppfylla ställda krav.

Nivå 2 – Uppfyller delvis ställda krav

Har ett stort behov av att få vägledning av chef och andra medarbetare. Personer på denna nivå: Lär sig – utför det dagliga arbetet – deltar.

Nivå 3 – Uppfyller ställda krav

Agerar självständigt och hanterar normalt förekommande arbetsuppgifter på ett bra sätt. Behöver stöd vid komplexa frågeställningar. Personer på denna nivå: Tillämpar – tar ansvar – genomför – slutför.

Nivå 4 – Uppfyller mer än väl ställda krav

Har en omfattande förståelse och stor erfarenhet inom området. Hanterar och löser komplexa frågeställningar och blir ofta rådfrågad av/vägleder andra. Personer på denna nivå: Tar ansvar för sig själv och arbetsgruppen – analyserar – kombinerar- löser komplexa problem – lär andra.

Nivå 5 – Överträffar ställda krav!

Har mycket stor erfarenhet och kompetens inom området. Har kompetens utöver den egna befattningen och utför arbetsuppgifter utanför sitt uppdrag. Personer på denna nivå: Företräder – utvecklar området – representerar verksamheten utåt – driver processer- förändrar – leder.

Fortsatt process

- 2023-10-11 – Slutresultat lönekriterier och material samverkas på FVG. Information i chefsbrev
- 2023-10-12 ff Materialet presenteras för chefer i miniseminarium
- Chefer tar upp lönekriterier och material medarbetarsamtal på APT därefter i oktober/november för implementering.
- Medarbetarsamtal hålls perioden november- januari

Frågor/medskick?

