



Lönekriterier inom Barn & Ungdom i Gävle

(gäller från och med 2011 års löneöversyn)

Inledning

Individuell lönesättning förutsätter att samtal förs med medarbetare om uppställda mål, resultat och kopplingar till lön. Samtalet ska referera till kriterier i lönesättningen. Medarbetaren ska alltid vara medveten om vilka kriterier han/hon bedöms efter. De tre lönekriterierna har sin grund i den kommungemensamma personalpolicyn.

1. Arbetsresultat/måluppfyllelse i förhållande till perspektiven medborgare/brukare, medarbetare, hållbart samhälle och ekonomi	Uppfyller inte	Uppfyller	Uppfyller väl	Uppfyller mycket väl
Arbetar utifrån styrdokument, uppdrag/ansvarsområde				
Arbetar systematiskt och medvetet mot enhetens uppsatta mål				
Följer enhetens beslut och rutiner				
2. Yrkesskicklighet/duglighet	Uppfyller inte	Uppfyller	Uppfyller väl	Uppfyller mycket väl
Agerar utifrån vår värdegrund i uppdraget avseende:				
<ul style="list-style-type: none"> • Kvalitet • Bemötande • Samarbete 				
Förmåga att omsätta kunskap och kompetens				
3. Bidrar till verksamhetsförbättringar	Uppfyller inte	Uppfyller	Uppfyller väl	Uppfyller mycket väl
Ser möjligheter och tar egna initiativ till utveckling				
Omsätter genomförd kompetensutveckling i verksamheten				
Initierar och utvecklar verksamheten utifrån aktuell forskning och erfarenhet				
Följer upp, utvärderar och analyserar kvalitetsarbetet				

Om någon medarbetare bedöms att **inte uppfylla** någon del, ska handlingsplan upprättas, förslagsvis i den individuella utvecklingsplanen.

Dessa kriterier är framtagna av en partsammansatt arbetsgrupp och fastställdes vid förvaltningssamverkan Barn & Ungdom 2010-08-30.