

Lönekriterier

Lönekriterier beskriver grunderna för bedömning av prestation i samband med lönesättning i Åmåls kommun.

Kriterierna är objektiva och könsneutrala och tillämpas enhetligt för att säkerställa en saklig, rättvis och transparent lönesättning. Bedömningen baseras på dokumenterade och observerbara arbetsinsatser under den aktuella bedömningsperioden.

Eftersom verksamheterna skiljer sig åt har varje förvaltning egna lönekriterier.

Kommunstyrelseförvaltningen/Samhällsbyggnadsförvaltningen

Lönekriterierna beskriver hur prestation bedöms i samband med lönesättning inom förvaltningarna Kommunstyrelseförvaltningen och Samhällsbyggnadsförvaltningen.

Bedömningen utgår från:

Skicklighet

Avser hur du använder och utvecklar din kompetens i arbetet. Bedömningen omfattar kvalitet i arbetsuppgifter, yrkesskicklighet samt ansvar för egen utveckling.

Bemötande

Avser hur du bemöter kollegor, invånare och andra kontakter. Bedömningen omfattar samarbete, förhållningssätt och bidrag till arbetsklimat.

Bidrag till verksamhetens uppdrag

Avser hur du bidrar till att nå verksamhetens mål. Det innefattar förståelse för uppdraget, prioritering av arbetsuppgifter samt kvalitet och effektivitet i genomförandet.

Engagemang

Avser din arbetsinsats och ditt ansvarstagande. Bedömningen omfattar initiativförmåga, pålitlighet och bidrag till helheten.

Kreativitet och utveckling

Avser hur du bidrar till förbättringar i verksamheten. Det omfattar idéer, utvecklingsarbete och förmåga att tänka nytt kring arbetssätt.

Välfärds- och arbetsmarknadsförvaltningen

Lönekriterierna beskriver hur prestation bedöms i samband med lönesättning inom förvaltningen.

Bedömningen utgår från:

Skicklighet

Avser hur du använder din kompetens i arbetet och kvaliteten i dina arbetsinsatser samt hur du utvecklar din yrkesroll.

Bemötande

Avser hur du bemöter brukare, kollegor och andra kontakter. Bedömningen omfattar respekt, service, samarbete och ett professionellt förhållningssätt.

Bidrag till verksamhetens uppdrag

Avser hur du bidrar till att verksamhetens uppdrag genomförs med god kvalitet. Det innefattar förståelse för uppdraget, prioritering och flexibilitet.

Engagemang

Avser din arbetsinsats och ditt ansvarstagande. Bedömningen omfattar initiativ, planering och vilja att bidra till verksamhetens behov.

Kreativitet och utveckling

Avser hur du bidrar till att utveckla arbetssätt och verksamhet genom idéer, förbättringsförslag och deltagande i förändringsarbete.

Kultur- och utbildningsförvaltningen

Lönekriterierna beskriver hur prestation bedöms i samband med lönesättning inom förvaltningen.

Bedömningen utgår från:

Yrkesskicklighet

Avser din förmåga att utföra och utveckla ditt uppdrag. Bedömningen omfattar kvalitet i arbetet, måluppfyllelse, förmåga att omsätta mål i praktiken samt bidrag till verksamhetsutveckling.

Medarbetarskap

Avser ditt agerande i arbetsgruppen och i verksamheten. Bedömningen omfattar samarbete, kommunikation, kunskapsdelning samt bidrag till en god arbetsmiljö.

Självledarskap och ansvar

Avser ditt ansvarstagande i det dagliga arbetet. Det innefattar planering, organisering och genomförande av arbetsuppgifter samt helhetssyn på uppdraget.

Bidrag till verksamhetens utveckling

Avser hur du bidrar till utveckling av verksamheten. Det innefattar deltagande i utvecklingsarbete, initiativ till förbättringar samt arbete utifrån vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.

Så används lönekriterierna

Bedömningen av lönekriterierna sker i dialog mellan chef och medarbetare och ligger till grund för lönesättningen samt för att kunna motivera och förklara den individuella lönen.

Kriteriernas betydelse kan variera beroende på arbetsuppgifter och verksamhetens behov och ska bidra till en likvärdig och saklig bedömning vid jämförelser mellan arbeten.