



Lönebildning i Miljöförbundet

Attraktiv
arbetsgivare
med medveten
lönesättning

Individuell och
differentierad
lönesättning

Lön som
styrmedel

Lönespridning
som gynnar
utveckling

Verksamhet

Långsiktiga mål

Kortsiktiga mål

Medarbetare

MÅL
Utvecklingssamtal -
utvecklingsplan

RESULTAT
Lönesamtal -
måluppfyllelse och
kriterier

LÖN
Individuell
lönesättning

Upprättat mars 2015



Innehållsförteckning

Ordlista	3
Lönebildning på Ystad-Österlenregionens miljöförbund	4
1. Lönepolitik – detta vill vi	4
1.1. Individuell och differentierad lön i praktiken	5
1.2. Lön som styrmedel	5
1.3. Lönespridning.....	5
1.4. Jämställda löner	6
2. Förutsättningar för den lokala lönebildningen	6
2.1. Centrala avtal	6
2.2. Budget.....	6
2.3. Lönekartläggning	7
Verksamhet och medarbetare	8
3. Lönesättning	8
3.1 Löneöversyn.....	8
3.2. Ansvar och utförare	9
3.3. Kommunikation.....	9
3.4. Lönesättning för fackliga förtroendemän, långtidssjukskrivna, föräldra- och studielediga, tjänstlediga medarbetare samt tidsbegränsat anställda medarbetare.....	9
4. Processbeskrivning löneöversyn	10
4.1. Roller	11
5. Samtal och stöddokument kopplat till lönesättning	12
5.1. Uppdragsbeskrivning.....	12
5.2. Utvecklingssamtal	12
5.3. Individuell utvecklingsplan	13
5.4. Lönesamtal.....	13
5.5. Kriterier	13
5.6. Kombinerat utvecklings- och lönesamtal.....	14
Bilagor	16

Ordlista

Miljöchef är den som är anställd på Ystad-Österlenregionens miljöförbund med mandat att sätta lön.

Dialogmodellen innebär att lönesättningen sker i dialog med medarbetaren utifrån fastställda kriterier och individuella mål.

Förhandlingsmodellen innebär att förhandling om lönerna sker med aktuell facklig organisation. Lönesättningen sker inte i dialog med medarbetaren.

Kombinerat utvecklings- och lönesamtal innebär att utvecklingssamtal och lönesamtal sker vid samma tillfälle.

Kompetens är en individs förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter.

Lokal lönebildning är det övergripande begreppet för alla delar som rör lönesättningen på Ystad-Österlenregionens miljöförbund.

Lönesamtal är det formella samtal som överenskommit med fackliga organisationer där utvärdering av det gångna året sker samt dialog om lönesättningen sker.

Lönesättning är en process som ska vara en naturlig del i verksamheten. Miljöchef och medarbetare för regelbundet en dialog om mål, förväntningar, uppnådda resultat och lön. Lönesättningen blir en naturlig bekräftelse på den dialogen.

Lönepolitik är de principer som är beslutade ska vara styrande i lönesättningen.

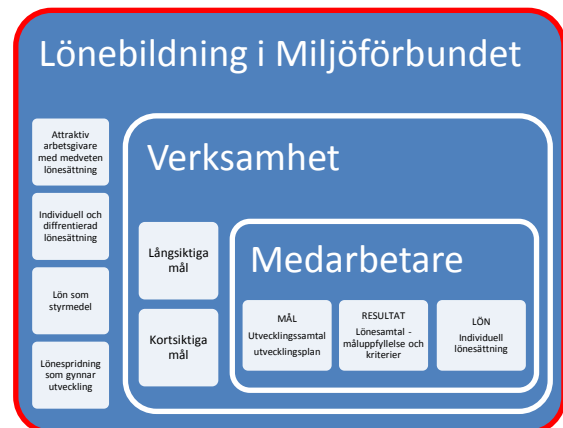
Löneöversyn är en delprocess i den lokala lönebildningen. Den är strukturerad och innebär att samtliga löner ses över vid ett tillfälle årligen, eller vid annat intervall som överenskommit med fackliga organisationer.

Utvecklingssamtal är ett årligt samtal som är framåtsyftande avseende mål, utveckling osv.

Överläggning är ett möte mellan arbetsgivare och facklig organisation inför löneöversynsarbetet. Syftet är att överenskomma om ramarna för löneöversynen.

Lönebildning på Ystad-Österlenregionens miljöförbund

Syftet med detta dokument är att förtydliga och intensifiera arbetet med den lokala lönebildningen på Ystad-Österlenregionens miljöförbund. Dokumentet tar sikte på nyckelfaktorer för en långsiktigt hållbar lönebildning och ska ses som en ambition för vad Ystad-Österlenregionens miljöförbund vill åstadkomma med en medveten och aktiv lönebildning på sikt.



Dokumentet skall årligen behandlas med fackliga representanter på Ysta-Österlenregionens miljöförbund i god tid innan den årliga kommunövergripande överläggningen inför löneöversynarbetet.

1. Lönepolitik – detta vill vi

Ystad-Österlenregionens miljöförbund ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Målet är att alla medarbetare har rätt kompetens för att utföra de uppdrag som åligger Ystad-Österlenregionens miljöförbund.

För att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare behöver Ystad- Österlenregionens miljöförbund ha aktiv och medveten lönestruktur och arbeta för att lönesättningen går hand i hand med verksamhetsutvecklingen samt säkerställer ett icke-diskriminerande förhållningssätt.

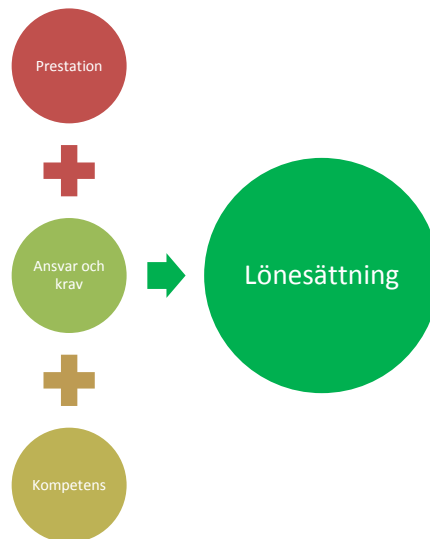
Vår lönestruktur ska bidra till vår möjlighet att vara en attraktiv arbetsgivare, som bland annat innebär vår förmåga att kunna attrahera, rekrytera, motivera och utveckla, behålla och avveckla personal.

Ystad-Österlenregionens miljöförbund ambition är att tillämpa dialogmodellen för samtliga medarbetare. Om en facklig organisation begär traditionell förhandling innebär detta att lönesättningen sker i förhandling, men Ystad-Österlenregionens miljöförbund som arbetsgivare kommer att hålla utvecklingsamtal och lönesamtal på samma vis för dessa medarbetare. Strategin för att förmå samtliga fackliga organisationer att vilja tillämpa dialogmodellen ska vara att miljöchefen ska vara så god företrädare och att dialogmodellen ska framstå som det mest attraktiva alternativet för våra medarbetare och fackliga organisationer.

1.1. Individuell och differentierad lön i praktiken

Lönesättningen på Ystad-Österlenregionens miljöförbund ska vara individuell och differentierad. Detta innebär att lönesättning sker utifrån medarbetarens kompetens, prestation samt arbetets krav och ansvarsnivå.

Lönesättning på Ystad-Österlenregionens miljöförbund fokuserar på totallön och inte på löneökning. Detta innebär att medarbetare med likvärdig arbetsprestation och som bidrar på likvärdigt sätt till verksamhetens utveckling på sikt ska ha samma lön. Detta resulterar i att likvärdiga prestationer kan mynna ut i olika stora löneökningar beroende på medarbetarnas olika lön.



1. Beskriver Ystad- Österlenregionens miljöförbund lönesättningsgrunder.

1.2. Lön som styrmedel

Lön som styrmedel innebär att kopplingen mål-resultat-lön ständigt finns med i lönesättningen. Detta innebär att goda prestationer ska märkas positivt likväl som att lönesättningen till medarbetare med icke-uppfyllda förväntningar på prestation ska styra mot ett förändrat prestationsmönster. Alla medarbetare ska veta vad som förväntas av dem i deras arbete, en uppdragsbeskrivning och individuell utvecklingsplan ska erbjudas samtliga medarbetare, och för medarbetare med icke-uppfyllda mål och prestation ska miljöchef och medarbetare gemensamt upprätta en handlingsplan mot ett förändrat prestationsmönster.

Lön som styrmedel innebär också möjligheten att inom Ystad-Österlenregionens miljöförbund kunna styra löneomedel som en attraktiv arbetsgivare.

1.3. Lönespridning

I syfte att vårda förmågan att kunna attrahera, rekrytera, motivera och utveckla och behålla kompetens behöver Ystad-Österlenregionens miljöförbund arbeta för en lönespridning som är ändamålsenlig och som gör att utveckling ständigt stimuleras.

Ansvar för att säkerställa en lönespridning som gynnar ständig utveckling innehar miljöchefen.

1.4. Jämställda löner

Ystad-Österlenregionens miljöförbund genomför lönekartläggning i enlighet med Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) samt analyserar lönestrukturen årligen. Perspektivet jämställda löner ska genomsyra alla lönesättningsbeslut. Miljöchefen ansvarar för detta med stöd av Ystads personalavdelning som bistår med råd och stöd.

2. Förutsättningar för den lokala lönebildningen

Den lokala lönebildningen på Ystad-Österlenregionens miljöförbund har att förhålla sig till ett antal olika förutsättningar som ges, så som de centrala löneavtalen, Ystad-Österlenregionens miljöförbunds ekonomiska förutsättningar, och lagregler osv. Nedan följer en beskrivning av förutsättningarna och dess innebörd.

2.1. Centrala avtal

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) träffar tillsammans med fackliga organisationer på nationell nivå sammantaget sex olika huvudöverenskommelser (HÖK)

I de olika HÖK-arna som styr löneprocessen inom den kommunala sektorn anges i den inledande paragrafen att:

”Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarnas resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

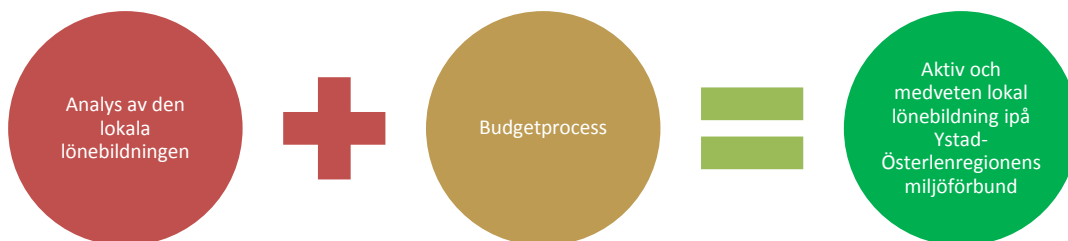
(HÖK § 1 Grundläggande principer för lönesättning)

De centrala avtalen anger bland annat centrala parter intentioner och eventuellt centralt angivna garanterade nivåer. <http://www.skl.se/avtal-lagar/huvudoverenskommelse>

2.2. Budget

Möjligheten att attrahera, rekrytera, motivera, behålla och utveckla personal påverkar den årliga löneöversynens kostnadsutveckling, på samma vis som centrala parter angivna nivåer. Andra förutsättningar, som har inverkan på den ekonomiska utvecklingen är eventuella särskilda beslutade satsningar, och handlingsplan för jämställda löner. Det är därför av stor

vikt att den årliga analysen av den lokala lönebildningen i ett tidigt skede kopplas samman med kommunens budgetprocess.



2. Beskriver vikten av att koppla samman löneprocessen med budgetprocessen för att åstadkomma en aktiv och medveten lokal lönebildning.

2.3. Lönekartläggning

2.3.1 Diskrimineringslagstiftningen

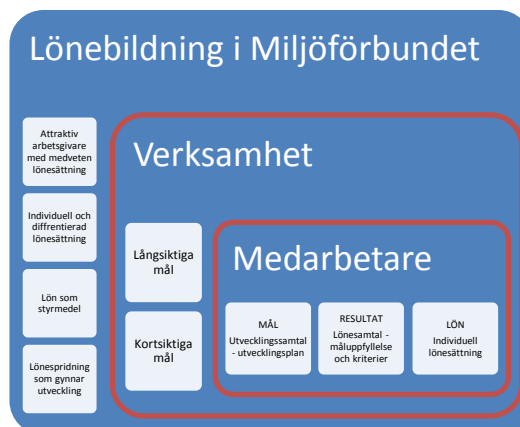
I kapitel 3, 10-12 §§ Diskrimineringslagen anges att arbetsgivare vart tredje år skall genomföra en lönekartläggning och därmed analysera bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor samt löneskillnader mellan män och kvinnor som utför lika och likvärdigt arbete. Förekommer löneskillnader mellan män och kvinnor ska arbetsgivaren därefter bedöma huruvida dessa har ett direkt eller indirekt samband med kön. I samband med lönekartläggningen ska arbetsgivaren upprätta en handlingsplan för jämställda löner där det anges vilka lönejusteringar som ska göras eller vilka andra åtgärder som planeras. Planen ska vara tidsatt och genomförd så snart som möjligt eller senast inom tre år.

2.3.2. Arbetsvärdering

Arbetsvärderingen bör ses över i samband med att lönekartläggningen och handlingsplanen för jämställda löner. Eventuella värderingar däremellan bör undvikas. Om situationen uppkommer får en arbetsgrupp tillfälligt sättas samman, bestående av miljöchef samt fackliga organisationer.

Verksamhet och medarbetare

Nedan beskrivs de delar i Ystad-Österlenregionens miljöförbund lönesättning som såväl Miljöchef och medarbetare praktiskt berörs av i sitt dagliga arbete. Det avser processbeskrivningar, beskrivningar av samtal, roller och ansvar osv. Dessa delar är starkt sammankopplade då lönesättningen i Ystad- och Österlenregionens miljöförbund ska bidra till att verksamheten når sina mål.

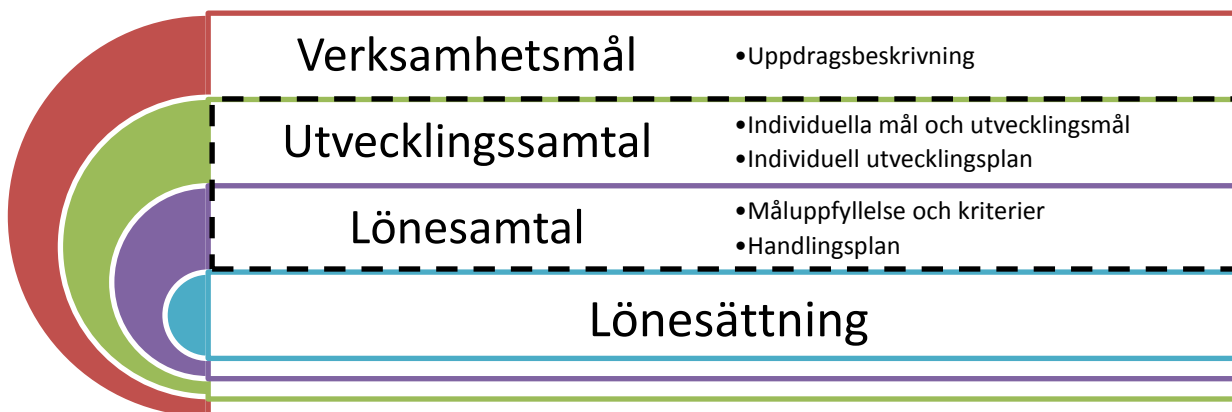


Lönesättning

Lönesättning sker kontinuerligt under hela året. Miljöchef ansvarar för att sätta lön. På Ystad-Österlenregionens miljöförbund sätts lön utifrån arbetets krav och medarbetarens prestation. Vi vill ha kompetent personal där initiativ till utveckling och utbildning uppmuntras. Samtidigt är det viktigt att beakta att det är resultatet av utbildningen och vad den bidrar till verksamheten som räknas, inte utbildningen i sig.

Vidareutbildning och kompetensutveckling som medför att arbetsuppgifterna och yrkesrollen i sig förändras genom ex. utökat ansvar, specialistroll etc. bör också medföra att medarbetaren lönesätts utifrån det förändrade uppdraget.

Genom att som miljöchef arbeta med sin organisations lönesättning under hela året skapas förutsättningar för en aktiv och medveten lönebildning, som Ystad- Österlenregionens miljöförbund långsiktigt kan ta ansvar för. I förekommande fall kan marknaden som Ystad-Österlenregionens miljöförbund konkurrerar på, påverka lönesättningen och lönebildningen.



3. Beskriver förhållandet mellan verksamhetsmål, utvecklingssamtal, lönesamtal. Detta tillsammans utgör grunden för lönesättningen som pågår året runt.

3.1 Löneöversyn

Löneöversynen är en delprocess i den lokala lönebildningen. Den finns beskriven i de centrala löneavtalen och kan beskrivas som en årlig återkommande process där lönesättningen hos arbetsgivaren ses över vid samma tidpunkt. Processbeskrivning för löneöversynen i Ystad-Österlenregionens miljöförbund finns i kapitel 4.

Ansvar och utförare

Ansvar för löneöversynen har miljöchefen. Miljöchefen innehar såväl utvecklingssamtal som lönesamtal med sina medarbetare. Miljöchefen ansvarar för att löneöversynsprocessen startar och att den avslutas i enlighet med överenskommelsen. Miljöchefen innehar även det övergripande ansvaret för den lokala lönebildningen, avseende samordning mellan olika verksamheter och förvaltningar.

Kommunikation

Miljöchefen ansvarar för att informera om löneprocessen. Detta görs lämpligen på en arbetsplatsträff. Samtliga medarbetare ska erbjudas ett utvecklingssamtal och lönesamtal oavsett vilket förhandlingsalternativ som överenskommit. Detta gäller även sjukskrivna och föräldralediga medarbetare.

Lönesättning för, långtidssjukskrivna, föräldra- och studielediga, tjänstlediga medarbetare samt tidsbegränsat anställda medarbetare

Långtidssjuka, föräldra- och studielediga och tjänstlediga ska bedömas och lönesättas individuellt av chefen.

I **undantagsfall** där det inte är möjligt att bedöma medarbetare som varit frånvarande under en längre tid, minst ett år vid löneöversynstidpunkten, utgår en individgaranti.

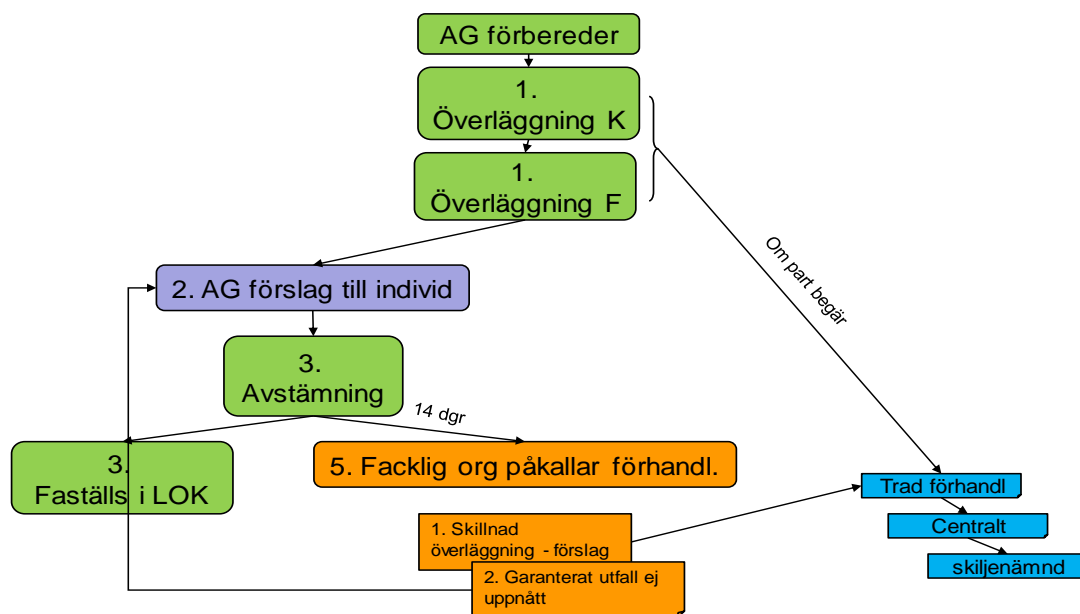
För **föräldralediga** och för medarbetare som är frånvarande på grund av **sjukdom** utgår en individgaranti som lägst motsvarar den genomsnittliga löneförändringen för berörd yrkesgrupp.

För personer med tjänstledighet och studieledighet ges ingen individgaranti.

Tidsbegränsat anställda lönesätts under samma förutsättningar som tillsvidareanställda. Detta gäller inte dem som redan är lönesatta i årets nivå.

Processbeskrivning löneöversyn

Processbeskrivning



4. Beskriver löneöversynens olika delar där dialogmodellen utgör grunden, och traditionell förhandling sker då part begär detta.

1. Överläggningar med arbetstagarorganisationerna ska genomföras angående arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna. Dessa ska grunda sig på arbetsgivarens lönepolitik. Genomförs på kommuncentral nivå och förvaltningsnivå. Om part begär traditionell förhandling sker löneöversynen i enlighet med traditionell förhandlingsordning för den organisationens medlemmar.
2. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren i dialog med berörd medarbetare lämnar förslag till ny lön. Förslag om ny lön ges muntligen och om medarbetaren önskar även skriftligen.
3. Arbetsgivaren ska till arbetstagarorganisationen meddela sitt samlade förslag till ny lön på individnivå. Förslaget avstäms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationen. Detta sker på förvaltningsnivå. Efter avstämningen anses arbetsgivarens förslag fastställt och lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor (LOK).
4. Arbetstagarorganisationen får senast två veckor från det att arbetsgivaren meddelat sitt förslag till ny lön påkalla förhandling om det finns skillnad i omfattning och innebörd i arbetsgivarens förslag till ny lön och resultatet av överläggningarna.

- Om traditionell förhandling begärs, genomförs utvecklingssamtal och lönesamtal på samma vis som i dialogmodellen. Ny lön meddelas skriftligen efter avslutad förhandling.

4.1. Roller

Nedan beskrivs de olika roller som chef, personalavdelning, facklig organisation och medarbetare får beroende på modell som är vald för löneöversynsarbetet.

Roller i dialogmodellen

- Miljöchefen är ansvarig utförare i löneprocessen. Detta innebär att vara den som sätter lön, genomför utvecklingssamtal och lönesamtal och motiverar varje enskild lönesättning utifrån mål-resultat-lön.
- Medarbetaren tar ansvar för sin egen utveckling och ansvarar att till utvecklingssamtal och lönesamtal vara förberedd.
- Miljöchefen är processansvarig för löneprocessen vilket innebär att ta fram underlag, analysera på övergripande nivå, tillsammans med chefer genomföra överläggningar samt avstämningar med fackliga organisationer.
- Fackliga organisationer innehar rollen som avtalsbevakare i dialogmodellen/huvudspåret. Detta innebär att säkerställa att löneavtalets intentioner följs, och att det som har överenskommit i överläggningar genomförs på ett riktigt sätt.

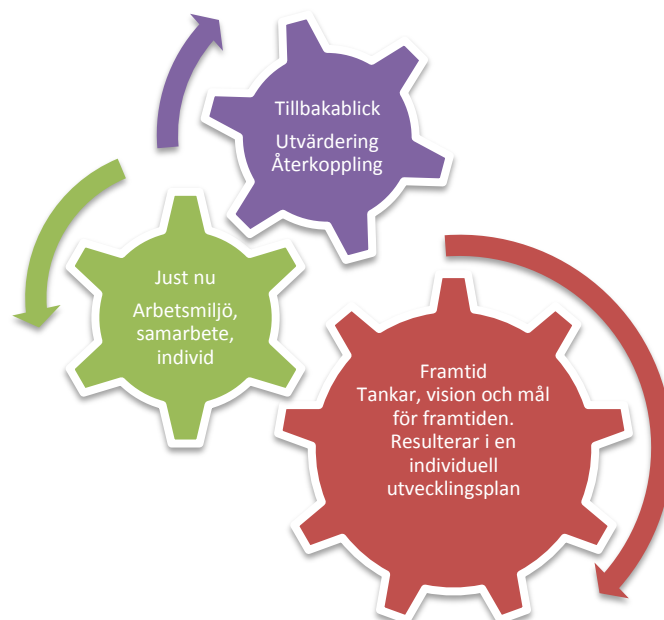
Roller i förhandlingsalternativet

- Miljöchefen är ansvarig förhandlare i förhandlingsalternativet. Detta innebär att vara den som i förhandlingen förslår och motiverar varje enskild lönesättning samt genomför utvecklingssamtal och lönesamtal med medarbetare.
- Medarbetaren tar ansvar för sin egen utveckling och ansvarar att till utvecklingssamtal och lönesamtal vara förberedd.
- Fackliga organisationer innehar rollen som förhandlare i förhandlingsalternativet. Detta innebär att vid löneförhandlingen förhandla åt den fackliga organisationens medlemmar.

Facklig organisation och arbetsgivare måste vara överens om varje enskild lönesättning efter avslutad förhandling.

5. Samtal och stöddokument kopplat till lönesättning

Utvecklingssamtal och lönesamtal



5. Beskriver förhållandet mellan utvecklingssamtal och lönesamtal – grundläggande delar i Ystad-Österlenregionens Miljöförbunds lönesättning

5.1. Uppdragsbeskrivning

Uppdragsbeskrivningen är ett gemensamt överenskommet dokument som beskriver medarbetarens uppdrag. Uppdragsbeskrivningen är en sammanfattning av arbetets krav, förväntningar och dimensioner. (bilaga 1) Den ska beskriva arbetets huvudsyfte, väsentliga ansvarsområden samt det förväntade resultatet av dessa. Uppdragsbeskrivningen är den naturliga utgångspunkten och underlaget vid utvecklingssamtalet samt vid upprättandet av den individuella utvecklingsplanen.

5.2. Utvecklingssamtal

Utvecklingssamtalet är ett samtal mellan medarbetare och miljöchef. Samtalets syfte är att utveckla verksamheten genom att målinriktat utveckla medarbetarens kompetens. Medarbetarens uppdragsbeskrivning utgör grunden för utvecklingssamtalet och är framåtsyftande. Eventuella förändringar i uppdragsbeskrivningen sker i överenskommelse mellan medarbetare och miljöchef i samband med utvecklingssamtalet eller om det så krävs. I samband med detta samtal ska en individuell utvecklingsplan upprättas i överenskommelse mellan miljöchef och medarbetare.

Utvecklingssamtalet ska innehålla följande punkter:

- Verksamhetens mål och vilka förväntningar som finns på verksamheten
- Uppföljning av överenskommelser i tidigare utvecklingssamtal
- Överenskommelse om uppdragsbeskrivning och individuella mål för kommande period
- Överenskommelse om individuell utvecklingsplan
- Medarbetarens ambitioner
- Medarbetarens upplevelse av sin arbetssituation
- Medarbetarens upplevelse av ledarskapet

5.3. Individuell utvecklingsplan

Individuell utvecklingsplan är en mellan miljöchef och medarbetare överkommen handlingsplan. Planen ska ange mål för verksamheten. Den ska även ange mål för medarbetaren på både lång och kort sikt samt en plan för hur dessa ska nås. Det är medarbetaren som ansvarar för genomförandet. Miljöchefen ska givetvis understödja överenskommelsen. (bilaga 2)

5.4. Lönesamtal

Lönesamtalets syfte är att lönesätta medarbetaren utifrån resultat, prestation och bidrag till utveckling.

Som stöd för detta finns kriterier som beskriver de förväntningar och krav som arbetsgivaren har på medarbetaren. Kriterierna utgör utgångspunkten för dialogen mellan medarbetaren och miljöchef. Ytterligare stöd för lönesamtalet är den individuella utvecklingsplanen och medarbetarens målluppfyllelse.

Lönesamtalet ska resultera i att medarbetaren förstår grunderna för lönesättningen, och att medarbetare och miljöchef har fört en dialog om medarbetarens prestation för det gångna året, i förhållande till kriterierna.

5.5. Kriterier

Med kriterier menas de bedömningsgrunderna som Ystad-Österlenregionens miljöförbund tillämpar för den individuella lönesättningen. Bifogat finns de kriterier som överenskommit samt en beskrivning av innebörden av dessa. (bilaga 3).

Om miljöchef gör bedömningen i lönesamtalet att medarbetaren behöver utvecklas inom något område ska miljöchef tillsammans med medarbetare ta fram en individuell handlingsplan för de aktuella områdena. (bilaga 4). Detta för att medarbetaren ska veta vad som förväntas av medarbetaren framöver. Handlingsplanen följs upp under året, och utvärderas i samband med kommande lönesamtal.

Om medarbetare har en individuell utvecklingsplan sedan tidigare, förs de åtgärder som överenskomms efter samtalet in i medarbetarens befintliga individuella utvecklingsplan.

5.6. Kombinerat utvecklings- och lönesamtal

Det är möjligt att vid ett och samma tillfälle genomföra det framåtsyftande utvecklingssamtalet samt det mer utvärderande lönesamtalet. Det kombinerade utvecklings- och lönesamtalet kan vid behov kompletteras med ett så kallat uppföljningssamtal. Ett uppföljningssamtal kan begäras av såväl lönesättande chef som medarbetare och där ges en möjlighet att följa upp och diskutera sådant som tagits upp i det tidigare utvecklings- och lönesamtalet. Om enskild individ önskar separerade samtal ska detta möjliggöras.

Uppdragsbeskrivning (bilaga 1)

Uppdragsbeskrivning för:

Namn

Syfte

Syftet med uppdragsbeskrivningen är att klargöra anställningsförhållanden och övergripande arbetsuppgifter. Uppdragsbeskrivningen ska också kunna vara underlag i bedömningen av den anställde i samband med individuell lönesättning.

Uppdrag

Som anställd förväntas du:

Om så behövs utföra andra arbetsuppgifter än vad din verksamhetsplan anger.

Dessutom har du som anställd i Ystad-Österlenregionens Miljöförbund skyldighet:

- att bidra till en god arbetsmiljö och samverka,
- att följa fastlagda rutiner, värdegrunder och mål
- att alltid ha kunden eller dem vi är till för i centrum för ditt handlande.

Denna uppdragsbeskrivning gäller från

Medarbetare	Arbetsledare
-------------	--------------



Individuell utvecklingsplan (bilaga 2)

Individuell utvecklingsplan för:

Namn

--

Uppföljning, vad som har hänt sedan förra revideringen (viktigare händelser)

--

Verksamhetsmål för kommande period

--

Utvecklingsplan för kommande period

Långsiktiga mål

--

Kortsiktiga mål

--

Utvecklingsplan för att mål på kort och lång sikt ska kunna uppnås

--

Ev. synpunkter från medarbetaren

--

Planen är överenskommen

Medarbetare

Arbetsledare

--	--



Kriterier

(bilaga 3)

Utvärdering gjord för perioden: 1 april 20____ - 31 mars 20____

Genomförd den:

Namn:

Genomfört av:

Kriterier	Över - träffat	Uppfyllt	Behöver utvecklas	Åtgärder till handlingsplan
1. Initiativ och utveckling 1.1 Tagit initiativ till att utveckla enhetens arbete. 1.2 Deltagit aktivt i enhetens utvecklingsarbete 1.3 Tagit ansvar för din egen kompetensutveckling	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
2. Ansvar 2.1 Utfört arbetet i överenskommen omfattning och med överenskommen kvalitet. 2.2 Tagit ansvar och visat initiativförmåga i oväntade arbetssituationer 2.3 Arbetat i enlighet med fattade beslut	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
3. Samverkan 3.1 Samverkat med kollegor inom arbetsgruppen 3.2 Samverkat i olika interna grupper 3.3 Delat med sig av sin kompetens	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
4. Måluppfyllelse 4.1 Arbetat mot verksamhetens mål 4.2 Arbetat utifrån överenskomna individuella mål 4.3 Arbetat mot de i utvecklingsplanen uppsatta utvecklingsmålen	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
5. Arbetsklimat 5.1 Bidragit till ett gott arbetsklimat där andra får känna sig respekterade och betydelsefulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	



Kriteriebeskrivning vid löneöversyn

(bilaga 3)

Överträffat...	Uppfyllt...	Behöver utvecklas...
innebär att medarbetaren sammantaget under året har genomfört en arbetsinsats utöver det som förväntas av medarbetaren	är att betrakta som den arbetsinsats som förväntas av medarbetaren och med resultat i enlighet med tidigare överenskomna mål	innebär att medarbetaren behöver utveckla sina förmågor på området/kriteriet. Åtgärder förs in i handlingsplan som utvärderas vid nästa lönesamtal

1. Initiativ och utveckling

1.1 Har du tagit initiativ till att utveckla ditt såväl som hela enhetens arbete? Har du diskuterat utvecklingsmöjligheter med kolleger och arbetsledning? Har du visat själv genom ett förändrat arbetssätt på hur ditt och kollegernas arbete kan utvecklas?

1.2 Har du arbetat i enlighet med utvecklingsarbetets intentioner? Har du diskuterat med kolleger och arbetsledning hur du/ni ska arbeta? Har du diskuterat med kolleger och arbetsledning om hur utvecklingsarbetet går (fördelar, nackdelar, svårigheter framsteg mm)?

1.3 Har du tillsammans med miljöchefen tagit fram en individuell utvecklingsplan? Har du genomfört det som överenskomms i planen? Har du omsatt dina nya kunskaper i det praktiska arbetet?

2. Ansvar

2.1 Har utfört ditt uppdrag/din arbetsuppgift till överenskommen kvalitet? Har du använt din arbetstid effektivt? Har du använt de resurser som står till ditt förfogande effektivt?

2.2 Har du visat ansvars- och initiativförmåga i situationer som uppstått utanför de dagliga arbetsuppgifterna? Reagerar du och tar aktivt ansvar då oväntade situationer uppstår.

2.3 Känner du till och arbetar efter de beslut som påverkar ditt arbete? Känner du till de lagar, förordningar och andra dokument som styr ditt arbete och arbetar du efter dessa?

3. Samverkan

3.1 Har du samrått och diskuterat med kolleger i frågor som rör ditt och enhetens arbete? Arbetar du i grupp i arbetssituationer som kräver flera medarbetares insats? Ger du och skaffar du sådan information från kolleger och arbetsledning som är viktig för att du och dina kolleger ska kunna utföra ett bra arbete?

3.2 Samverkar och samarbetar du med andra enheter och verksamheter? Söker du aktivt samarbete i andra enheter eller verksamheter.

3.3 Delar du med dig av dina kunskaper till dina kollegor? Söker du aktivt information och delar med dig av dina kunskaper till kollegor?

4. Måluppfyllelse

4.1 Känner du till verksamhetens/enhetens mål? Har du medverkat genom ditt arbete till att nå dessa mål?

4.2 Har du uppfyllt din egen tillsynsplan? Om inte, varför?

4.3 Arbetar du för att utvecklas och uppfylla utvecklingsplanen?

5. Arbetsklimat

5.1 Har du aktivt bidragit till ett öppet och ärligt arbetsklimat där alla känner sig respekterade och betydelsefulla?



Individuell handlingsplan (bilaga 4)

Syfte: Medarbetaren ges möjlighet att påverka sin egen löneutveckling genom att tillsammans med chef ta fram en individuell handlingsplan. Målet är att medarbetaren ska veta vad hen förväntas göra för att påverka sin egen löneutveckling över tid.

Namn: _____

Kriterier	Åtgärder till handlingsplan	
	Åtgärd och ansvarig	Senast klart
1. Initiativ och utveckling 1.1 Tagit initiativ till att utveckla enhetens arbete. 1.2 Deltagit aktivt i enhetens utvecklingsarbete 1.3 Tagit ansvar för sin egen kompetensutveckling		
2. Ansvar 2.1 Utfört arbetet i överenskommen omfattning och med överenskommen kvalitet. 2.2 Tagit ansvar och visat initiativförmåga i oväntade arbetsituationer 2.3 Arbetat i enlighet med fattade beslut		
3. Samverkan 3.1 Samverkat med kollegor inom enheten 3.2 Samverkat med andra enheter och verksamheter 3.3 Delat med sig av sin kompetens		
4. Måluppfyllelse 4.1 Arbetat mot verksamhetens mål 4.2 Arbetat utifrån överenskomna individuella mål 4.3 Arbetat mot de i utvecklingsplanen uppsatta utvecklingsmålen		
6. Arbetsklimat 5.1 Bidragit till ett gott arbetsklimat där andra får känna sig respekterade och betydelsefulla		

Planen är överenskommen 20____ - ____ - ____

Medarbetare	Arbetsledare
-------------	--------------



Ny föreslagen lön i dialogmodellen

Dagens datum

Namn:

Personnummer:

**Jag föreslår att din nya heltidslön
(exkl. ev. tillägg) ska vara:**

Ny lön gäller från:

Avstämning av de nya lönerna sker med de fackliga organisationerna mellan v. XX –XX.

Efter denna period är den nya lönen fastställd om inget annat meddelas.

Med vänliga hälsningar,

Namn Efternamn

Titel



Ystad-Österlenregionens
miljöförbund

Ny lön efter avslutad förhandling

Dagens datum

Namn:

Personnummer:

**Din nya heltidslön
(exkl. ev. tillägg) är:**

Ny lön gäller från:

Förhandling med FACKLIG ORGANISATION är avslutad och din nya lön är fastställd.

Med vänliga hälsningar,

Förnamn Efternamn

Titel