



Regler för lönepåverkande faktorer i Sollentuna kommun 2019

Antagna av kommunstyrelsen 2018-12-17, § 193

Dessa regler kompletterar Personalpolicyns område Lönepolitik.

Kommunens lönepolitik ska främja goda resultat samt bidra till kommunens förmåga att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare. Lönerna är individuella och differentierade. Lönepolitiken måste vara konsekvent och väl förankrad i alla nivåer för att lönesättningen ska stimulera till goda arbetsresultat.

En bred förankring uppnås genom att centrala lönepåverkande faktorer bryts ner till lokala lönekriterier och konkreta beteenden. Detta sker på varje kontor och i dialog mellan chef och medarbetare utifrån det uppdrag och de mål som är aktuella för verksamheten.

De centrala lönepåverkande faktorerna utgår från kommunens kärnvärden; nytänkande, ansvarstagande och välkomnande.

Nytänkande

Ny lön sätts utifrån bedömning av hur medarbetaren genom engagemang, nytänkande och delaktighet bidragit till verksamhetens utveckling samt medarbetarens vilja och förmåga till egen utveckling.

Ansvarstagande

Ny lön sätts utifrån bedömning hur medarbetaren bidragit till verksamhetens resultat och måluppfyllelse, uppfyllt individuella mål samt hur medarbetaren tar ansvar för både sin egen och andras arbetsmiljö.

Välkomnande

Ny lön sätts utifrån bedömning av hur medarbetaren har bidragit till ett gott samarbete, ett öppet och respektfullt arbetsklimat samt bedömning av medarbetarens bemötande av andra medarbetare inom kommunen, invånare samt verksamhetens övriga intressenter.

Chefs- och ledarskap

Ny lön sätts utifrån en bedömning av chefens förmåga att nå resultat, kvalitet, effektivitet och en god arbetsmiljö samt hur chefen arbetar inom följande dimensioner:

- Egen verksamhet
- Internt samspel
- Strategisk helhetsyn
- Externt perspektiv
- Transformerande ledarskap (de fem utmaningarna)