



SYSTEM FÖR INDIVIDUELLA TILLÄGG
FÖR
FÖR OASEN BOENDE- OCH VÅRDCENTER

Dokument ansvarig Malin Nordblom
Godkänd av förbundsstyrelsen xx.xx.xxxx
Godkänd av fullmäktige xx.xx.xxxx

System för individuella lönetillägg

1. Bakgrund

Enligt AKTA 2022–2025 kapitel II § 11 mom. 2 ska det finnas en skriftlig beskrivning av grunderna för individuellt lönetillägg.

Protokollsanteckning:

För individuella tillägg ska arbetsgivaren senast 1.2.2013 använda minst 1,3% av summan av de uppgiftsrelaterade lönerna för den personal i kommunen eller kommunalförbundet som omfattas av AKTA. Om minst 30 personer omfattas av samma lönebilaga ska arbetsgivaren senast 1.2.2013 använda minst 1,3% av deras sammanräknade uppgiftsrelaterade löner för betalning av prövningsbaserade individuella tillägg till dessa anställda. Justeringen görs årligen.

2. Förfarande

Utvecklingssamtalen hålls årligen. För nyanställda sker det första utvecklingssamtalet inom 6 månader från anställningens första dag därefter årligen. Anställningen ska vara i minst 8 månader för att kunna erhålla ett individuellt tillägg.

3. Grunder

Oasen boende -och vårdcenter har följande kriterier för utbetalande av individuellt tillägg:

1. Arbetsprestation.

Arbetsprestationen bedöms tillsammans med medarbetaren vid det årliga utvecklingssamtalet. För bedömning av arbetsprestationen används särskilda blanketter, se bilagor 1–2. Ett individuellt lönetillägg kan tillkomma för de som når upp till nivå 4, 5 och 6.

Nivå 4: 40€

Nivå 5: 60€

Nivå 6: 80€

2. Utbildning

En medarbetare som innehar en utbildning som inte finns i kravprofilen för tjänsten och som arbetsgivaren bedömer kan vara till gagn. Nivån på lönetillägget kan vara mellan 20–100 €.

3. Extra ansvar

En medarbetare som åtar sig ett extra ansvar utöver vad tjänsten kräver och som inte ingår i bedömningen av arbetsprestationen kan få ett individuellt tillägg. Tillägget utgår endast under den tid som medarbetaren har det extra ansvaret. Nivån på lönetillägget kan vara mellan 20–50 €.

4. Sänkning av det individuella lönetillägget

Det individuella tillägget kan sänkas endast om lönegrunderna omprövas till följd av väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna eller en betydlig försämring av arbetsprestationen av orsaker som beror på tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren själv. Den anställde ska ges möjlighet att förbättra sin arbetsprestation. Eventuella stödåtgärder kan diskuteras till exempel vid utvecklingssamtalet.

5. Tidigare tilldelade individuella tillägg

Tidigare tilldelade individuella tillägg kan komma att avräknas vid bedömningen om ett nytt individuellt tillägg skall tilldelas.

6. Bilagor:

1. Värderingsblankett
2. Medarbetarprofil

Medarbetarprofil – (viktning inom parentes)

Bedömningsgrund	Tillfredsställande arbetsresultat 3 poäng	Gott arbetsresultat 4 poäng	Överskrider kraven 5 poäng	Utomordentligt arbetsresultat 6 poäng
Professionalitet (4) <ul style="list-style-type: none"> - yrkesfärdighet - etiskt förhålln.sätt - målstyrning - utveckling - förändringsvilja 	<ul style="list-style-type: none"> • Personens yrkesskicklighet och yrkeskunnsnande motsvarar de krav som uppgiften ställer. • Personen deltar utan motstånd i de utbildningsstillfällena som arbetsgivaren ordnar. • Personen följer för det mesta uppställda mål och har ett etiskt förhållningssätt i sitt arbete. • Personen accepterar för det mesta förändrade arbetsuppgifter och utveckling av verksamhetsförhållanden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personen har en god och gedigen yrkesskicklighet som man kan lita på. • Personen deltar aktivt i arbetsplatsens kompetensutveckling. • Personen har det etiska förhållningssättet väl förankrat i arbetet och har lätt att se andras behov. • Personen är observant på verksamheten och gör gärna förändringar i sina arbetsuppgifter för att få en bättre helhet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personen har, utöver en grundmurad yrkesetik och yrkesskicklighet, en hög yrkesmässig kunskapsnivå. • Personen deltar mycket aktivt och medvetet i arbetsplatsens kompetensutveckling. • Personen är flexibel och observant och kommer aktivt med förslag på hur verksamheten kan utvecklas, förändras och förbättras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personens yrkesskicklighet och yrkeskunnsnande är långt utöver det vanliga och många andra stöder sig på hennes/hans kunnsnande. • Personen har specialkunskaper som han/hon använder sig av på ett mångsidigt sätt. • Personen utvecklar mycket målmedvetet sitt eget arbete och sin yrkesskicklighet och bidrar också aktivt till utvecklandet av hela arbetsenhetens verksamhet.
Kund/klientbemötande (3) <ul style="list-style-type: none"> - hög serviceprofil - respektfullt bemötande - aktivt lyssnande - saktighet 	<ul style="list-style-type: none"> • Personen känner till serviceperspektivet i sitt arbete och strävar till att ge bra service. • Personen visar respekt för kunder/klienter. • Personen kan lyssna, blir sällan i konflikt med kunder/klienter. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personen känner bra till serviceperspektivet och håller en hög serviceprofil i sitt arbete. • Personen bemöter kunden/klienten på ett respektfullt och inkännande sätt. • Personen kan lyssna aktivt och hanterar eventuella klagomål/kundkonflikter sakligt och balanserat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personen känner mycket bra till serviceperspektivet, håller en hög serviceprofil och arbetar medvetet för att skapa och behålla en god image för servicen. • Personen har ett grundmurat förtroende hos kunder/klienter. • Personens förmåga att bemöta klienter positivt är avsevärt utöver det vanliga. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personens klientbemötande och klagomålshandtering håller en mycket hög nivå. • Personen kommer ofta med idéer om hur arbetsplatsens kund/klient handtering kan förbättras och tar aktivt del i genomförandet av idéerna. • Personens positiva sätt att hantera kunder/klienter inverkar positivt på hela arbetsplatsens klientbemötande.
Initiativförmåga/kreativitet (2) <ul style="list-style-type: none"> - egna initiativ - självständiga bedömningar - nya idéer 	<ul style="list-style-type: none"> • Personen kan, om det behövs, ta egna initiativ. • Personen kan, om det behövs, göra självständiga bedömningar. • Personen kommer ibland med idéer om hur arbetet kan förbättras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personen är bra på att ta egna initiativ. • Personen klarar väl av att göra självständiga bedömningar. • Personen har regelbundet idéer om hur arbetet kan förbättras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personen är mycket bra på att ta egna initiativ. • Personen klarar mycket väl av att göra självständiga bedömningar. • Personens idérikedom är avsevärt utöver det vanliga. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personens initiativförmåga och kreativitet är på en nivå som är till mycket stor nytta för hela verksamheten. Flera innovationer som personen initierat har blivit till konkret nytta för arbetsplatsen.
Engagemang (2) <ul style="list-style-type: none"> - intresse för arbetet - följa med i frågor som rör arbetet - aktivt söka information 	<ul style="list-style-type: none"> • Personen visar för det mesta engagemang för sitt arbete. • Personen håller sig för det mesta informerad om de frågor som gäller arbetet och arbetsplatsen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personen har ett gediget engagemang för sitt arbete vilket också syns utåt. • Personen är väl informerad om frågor som gäller arbetet och arbetsplatsen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personen visar ett stort engagemang för sitt arbete. Är självgående aktiv. • Personen söker aktivt information som kan 	<ul style="list-style-type: none"> • Personens engagemang i arbetet har tydliga positiva ringeffekter på den övriga personalgruppens engagemang.

<p>Samverkan/öppenhet (2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - främja samarbete på arbetsplatsen - förmåga att arbeta i grupp - kommunikation - flexibilitet - stöder andra på arbetsplatsen 	<ul style="list-style-type: none"> • Personen strävar för det mesta till samarbete och stöder för det mesta andra i deras arbete. • Personen bidrar för det mesta till en saklig och konstruktiv dialog på arbetsplatsen. • Personen strävar för det mesta till att komma överens med arbetskamrater och chefer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personen har en medveten strävan till att förbättra samarbetet på arbetsplatsen och försöker alltid stöda andra i deras arbete. • Personen strävar alltid till att lösa oenighet på arbetsplatsen genom en saklig och konstruktiv dialog. • Personen försöker alltid att komma överens med arbetskamrater och chefer. 	<p>vara av betydelse för arbetet och arbetsplatsen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personen inverkar aktivt på hur arbetsplatsen fungerar internt. • Personen kommer synnerligen väl överens med arbetskamrater och chefer och hans/hennes agerande har stor betydelse för den positiva atmosfären på arbetsplatsen. • Personen har ett stort förtroendekapital hos arbetskamraterna och utgör därför en balanserande och lugnande faktor vid all slags oenighet och konflikter.
<p>Arbetsresultat totalt</p>	<p>Tillfredsställande arbetsresultat 39 – 44 Nivå 1</p>	<p>Gott arbetsresultat 45 – 51 Nivå 2 52 – 57 Nivå 3</p>	<p>Överskrider kraven 58 – 64 Nivå 4 65 – 70 Nivå 5</p>	<p>Utomordentligt arbetsresultat 71 – 78 Nivå 6</p>
<p>Sammanfattande analys av det totala arbetsresultatet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personens arbetsresultat uppfyller kvalitets- och kvantitetskraven. Den personliga arbetsprestationen håller sig i medeltal över bedömningsgrundernas minimimålsättningar. Personen har en tillfredsställande förmåga i att arbeta mot uppställda mål samt i att iaktta en nödvändig effektivitet och planmässighet i sitt arbete. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personens arbetsresultat uppfyller mycket väl både kvalitets- och kvantitetskraven. Den personliga arbetsprestationen uppfyller mycket väl bedömningsgrundernas målsättningar. Personen förmåga att arbeta mot uppställda mål, samt att iaktta en nödvändig effektivitet och planmässighet i sitt arbete, är mycket god. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personens arbetsresultat överskrider alltid kraven både kvalitativt och kvantitativt. Även målen för den personliga arbetsprestationen uppnås alltid. Personen förbättrar också hela tiden sina arbetsprestationer och har förmågan att i ovanliga situationer se både uppgiftshelheter och helhetsnytta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personens arbetsresultat överskrider alltid kraven både kvalitativt och kvantitativt. Även målen för den personliga arbetsprestationen uppnås alltid. Personen förbättrar också hela tiden sina arbetsprestationer och har förmågan att i ovanliga situationer se både uppgiftshelheter och helhetsnytta.

INDIVIDUELL LÖN

ALLMÄNNA UPPGIFTER

Arbetsenhet:

Namn:

BEDÖMNING AV INDIVIDUELL ARBETSPRESTATION

Medarbetarens VILJA och FÖRMÅGA bedöms och värderas.

Ange följande poäng:

(3 = Tillfredställande arb.resultat, 4 = Gott arb.resultat,

5 = Överskrider kraven, 6 = Utomordentligt arbetsresultat)

Bedömningsgrund – se medarbetarprofil

Professionalitet:

Kund-/klientbemötande:

Initiativförmåga/kreativitet:

Engagemang:

Samverkan/öppenhet:

Summa poäng

Värderingen utförd:

Datum: _____

Poäng	Viktning	Summa
	x 4	
	x 3	
	x 2	
	x 2	
	x 2	

Värderarens underskrift