

LOKALA PRINCIPER

att fr o m 2003-03-25 tillämpas i Norbergs kommun vid lönesättning och lokala löneförhandlingar

A (grunden)

- EFFEKTIVITETEN

Utgångspunkten är den anställdes bidrag till måluppfyllelsen.

Tre aspekter finns: kvalitet, kvantitet och budget

- ARBETETS SVÅRIGHETSGRAD

Därvid ska beaktas den anställdes ansvar och hur kvalificerat jobbet är

B (kopplat till A)

- ENGAGEMANG

Intresse och kreativitet ska uppmuntras. Goda insatser.

- BEMÖTANDE

Förhållningssätt till kunder/uppdragsgivare och arbetskamrater

- SJÄLVSTÄNDIGHET

Viktigt att en anställd har initiativförmåga och kan lösa problem inom givna ramar

- FLEXIBILITET

Viktigt att en anställd kan samarbeta samt klara av att anpassa sig till nya omständigheter

- KUNSKAP

Kunskap och färdigheter förvärvade genom utbildning och/eller erfarenhet

C. ANNAT SPECIELLT FÖR VISST JOBB ELLER VISS FÖRVALTNING

Även det unika/ovanliga måste kunna uppmuntras. Hänsyn kan tas till arbetsmiljö och arbetsförhållanden i övrigt.

Utgångspunkterna kan därför kompletteras med förvaltnings specifika kompletteringar och förtydligande vilka fastställts i lokal samverkansgrupp. (Ett exempel på den saken vara beaktande av verksamhetsnyttiga språkkunskaper i äldreomsorgen)

D. ALLMÄNT FÖR CHEFER/ARBETSLEDARE

-FRAMSIKT

Framförhållning och strategiskt tänkande. Kunna planera och ligga steget före.

-HELHETSSYN

Kommunövergripande lojalitet. Kommunsammanhållande syn. Förstå demokratiaspekten.

-POSITIVT INFLYTANDE

På underställd personal, kollegor och ledningen. Sker genom konstruktiv kritik, uppmuntran och kunskapsöverförande.

Anm sjuk, barnledig resp tjänstledig för exempelvis studier ska tas med i helhetsbedömningen vid kommunövergripande löneöversyn. I det fall anställd från någon av dess grupper fått 0 vid löneöversynen kan part aktualisera sådan person exempelvis i samband med personens återgång i tjänst.