

# Gemensamma lönegrundande kriterier

## Lönegrundande kriterier som styrinstrument

Vår värdegrund utgår från alla människors lika värde i enlighet med Västra Götalandsregionens Medarbetarpolicy. Det innebär att alla, såväl patienter/tolkanvändare, medarbetare som samarbetspartners har rätt till: respekt och ärlighet, omtanke och trygghet, delaktighet och gemenskap samt utveckling och förståelse.

De lönegrundande kriterierna är ett styrinstrument för att kunna få våra kärnprocesser att fungera optimalt genom att belöna goda prestationer och gott ledarskap. Alla medarbetare bidrar därmed och skapar största möjliga värde för patienter/tolkanvändare och deras närstående.

De gemensamma lönegrundande kriterierna utgör tillsammans med utvecklingssamtalet och den individuella utvecklingsplanen en grund för chefens bedömning av medarbetarens resultat och prestation under den gångna perioden.

De gemensamma lönegrundande kriterierna är framtagna i samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer. Parterna enades om följande bedömningsfaktorer som kompletterats med definitioner på vad som kan avses.

### Professionalitet

- Patient/tolkanvändare, medarbetare och samarbetspartners i fokus
- Kompetens (spets – bredd)
- Helhetssyn och kvalitet
- Måluppfyllelse och resultat

### Engagemang

- Ansvarstagande
- Delaktighet

- Verksamhetsutveckling
- Ambition

## Samarbetsförmåga

- Bemötande
- Medarbetarskap
- Flexibilitet
- Hälsöfrämjande



## Lönegrundande kriterier med koppling till styrdokument

De lönegrundande kriterierna utgår från förvaltningens vision, värdegrund och uppdrag. Exempel på andra styrdokument som ligger till grund för de lönegrundande kriterierna är de långsiktiga målen i Habilitering & Hälsas verksamhetsplan samt regionens Medarbetarpolicy.

### Vision

Det goda livet - tillsammans har vi kraft att förändra.

## Värdegrund

Varje människa är unik och värdefull. Vi möts med respekt och öppenhet.

## Uppdrag

Specialiserad vård och stöd vid varaktig funktionsnedsättning, som nedsatt förmåga att förstå omvärlden, kommunicera, höra, se och röra sig.

## Exempel på definitioner av gemensamma lönegrundande kriterier

### Professionalitet innebär för oss:

#### **Patient/tolkanvändare, medarbetare och samarbetspartners i fokus**

- Bemöta individen med omtanke, inlevelse och respekt och ha en helhetssyn på människan.

#### **Kompetens (spets – bredd)**

- Vara kunskapsbärare inom vårt verksamhets- och kompetensområde vilket innebär förmågan att omsätta såväl teoretiska som praktiska kunskaper i det dagliga arbetet.

#### **Helhetssyn och kvalitet**

- Förmågan att se helheten och förstå den egna och andras roll i organisationen samt att se vårt uppdrag som en del av helheten.
- Leverera rätt kvalitet, vara effektiv i arbetet med bibehållen noggrannhet och serviceförmåga med fokus på en säker och jämlik vård.

#### **Måluppfyllelse och resultat**

- Ha en god kunskap om verksamhetens mål och arbeta för dessa på ett systematiskt sätt.
- Genomföra vårt uppdrag fullt ut, vara serviceinriktad, tillmötesgående med bibehållen hög integritet.
- Vara lösningsorienterad, ta ansvar och arbeta för verksamhetens mål samt visa en kostnadsmedvetenhet.

## Engagemang innebär för oss:

### Ansvarstagande

- Förmågan att ta ansvar för patient/tolkanvändare och arbetskamrater samt för planering av såväl egna som gemensamma arbetsuppgifter.
- Även ta ansvar för kvalitet, effektivitet och ett genomtänkt arbetssätt.

### Delaktighet

- Ha förståelse för helheten, påverka och ta ansvar för verksamheten.

### Verksamhetsutveckling

- Förmågan att bidra med konstruktiva synpunkter och idéer till verksamhetens utveckling.
- Vara väl förtrogen med aktuella mål och relatera dessa till det egna arbetet, samt bidra till att verksamhetens/enhetens mål uppnås.

### Ambition

- Utvecklas professionellt utifrån verksamhetens behov och skapa ett mervärde för patienter/tolkanvändare och anhöriga.

## Samarbetsförmåga innebär för oss:

### Bemötande

- Skapa förtroendefulla möten med såväl patient/tolkanvändare som anhöriga, samarbetspartners och arbetskamrater.
- Respektera varje individ och förutsätta ett handlande med en positiv avsikt utifrån den kunskap och information som är tillgänglig.
- Ta hänsyn till den gemensamma arbetsmiljön genom att bemöta individen med omtanke, inlevelse och respekt och på så sätt bidra till en arbetsmiljö som är fri från diskriminering och trakasserier.

### Medarbetarskap

- Vara ambassadör för vårt uppdrag och representera förvaltningen på ett förtroendefullt sätt.
- Gott medarbetarskap utgör själva grunden för yrkesstolthet och arbetsglädje, vilket bidrar till en god arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv där medarbetarna känner stolthet och arbetsglädje.

### **Flexibilitet**

- Med ett öppet förhållningssätt vara mottaglig för feedback, öppen för kompromisslösningar, bidra till nya samverkansformer och acceptera nya arbetssätt/metoder samt vara lojal med fattade beslut.

### **Hälsofrämjande**

- Verka för att vara en förebild för ett hälsofrämjande förhållningssätt. Detta uppnås genom att vara medveten om att all kommunikation i det dagliga mötet med såväl arbetskamrater som patient/tolk användare och samarbetspartners medverkar till ett gott arbetsklimat.

## **Relaterade dokument**

[Folder, gemensamma lönekriterier \(pdf\)](#)

# Information om handlingen

**Handlingstyp:** Riktlinje verkställighet

**Gäller för:** Habilitering & Hälsa

**Innehållsansvar:** Jenny Brodén, (jenbr18), HR-strateg

**Godkänd av:** Martin Grahn, (margr66), HR-chef

**Dokument-ID:** HH10443-430456558-186

**Version:** 2.0

**Giltig från:** 2025-02-18

**Giltig till:** 2027-02-17