

Gäller för: Försörjningsförvaltningen

Giltig från: 2024-01-25

Innehållsansvar: Charlotta Moberger Johansson, (chamo1), HR-chef

Giltig till: 2027-12-31

Granskad av: Charlotta Moberger Johansson, (chamo1), HR-chef

Godkänd av: Charlotta Moberger Johansson, (chamo1), HR-chef

# Riktlinje för lönekriterier

## Innehåll

Lönekriterier .....	3
Lönesamtal .....	3
Lönebeskedssamtal.....	4
Ansvar .....	4
Lönekriterier .....	5
Västra Götalandsregionen bedömningsnivåer .....	6
Tillämpning av lönekriterierna och bedömningsmatris.....	6
Relaterade dokument .....	7

## Lönekriterier

Försörjningsförvaltningen har en enhetlig löneöversynsprocess och gemensamma lönekriterier som utgår från vår målbild och våra mål i verksamhetsplanen. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönen är individuell och differentierad och ska avspegla uppnådda mål och resultat.

En central del av lönebildningsprocessen är den årliga löneöversynen. I Västra Götalandsregionen är lönebildningsprocessen integrerad i budget- och verksamhetsplaneringen. En viktig del i arbetet är chefens dialog med medarbetarna gällande lönekriterier och även en tydlighet kring vilka prestationer som krävs för att medarbetarna ska få en god löneutveckling. Detta ska ske i utvecklingssamtal, lönesamtal och i dialog och information på arbetsplatsträffar.

Målet är att medarbetarens arbetsprestation, ansvarstagande och bidrag till verksamhetens måluppfyllelse ska speglas i lönen. En viktig del i detta är att medarbetaren har förståelse för varför man har den lön man har, men också en förståelse för vad som krävs för att få en god löneutveckling. Chefens dialog med medarbetaren är av central betydelse men här förväntas också medarbetaren ta ett eget ansvar.

Försörjningsförvaltningens lönekriterier omfattar samtliga medarbetare och går i linje med förvaltningens målbild och mål i verksamhetsplanen.

En tydlig koppling kring vad det är vi vill uppnå tillsammans, och vad medarbetaren kan bidra med, skapar bästa värde för oss som organisation.

Gemensamma lönekriterier gör det möjligt för oss att på ett tydligt sätt visa vad det är vi värdesätter. På så vis får medarbetaren en ökad förståelse för sambandet mellan mål, prestation, resultat och lön. Vår målsättning är att alla medarbetare ska känna till lönekriterierna och förstå vad de innebär, både för den egna löneutvecklingen och för verksamheten.

## Lönesamtal

Lönesamtalet som äger rum en gång per år är en avstämning mellan medarbetaren chefen där de diskuterar kopplingen mellan medarbetarens arbetsprestationer och lönekriterierna. Inför lönesamtalet gör medarbetaren en självskattning av sin egna arbetsprestation utifrån lönekriterierna. Vid lönesamtalet går chefen tillsammans med sin medarbetare igenom och har en dialog om medarbetarens

arbetsprestation i förhållande till lönekriterierna. Chefen gör slutligen en samlad bedömning av medarbetarens prestation som sedan ligger till grund för den löneutveckling som medarbetaren kommer att få vid nästkommande löneöversyn. Vid lönesättningen tas också hänsyn till medarbetarens lön i förhållande till hur lönestrukturen ser ut och hur lång yrkeserfarenhet medarbetaren har.

Det är också ett tillfälle för medarbetaren att få veta hur resultatet av arbetet bedöms och få en motivering till varför medarbetarens lönenivå är som den är.

Vid lönesamtalet ska medarbetaren också kunna få svar på vad medarbetaren kan göra för att få en god löneutveckling.

## Lönebeskedssamtal

Vid lönebeskedssamtalet en gång per år får medarbetaren av sin chef reda på sin nya lön i samband med löneöversyn. Medarbetarens nya lön motiveras utifrån den prestationsbedömning som chefen har gjort i samband med lönesamtalet samt medarbetarens lönenivå i förhållande till hur lönestrukturen ser ut.

## Ansvar

### Chefen ansvarar för

- att lönekriterierna har diskuterats och är väldefinierade på arbetsplatsen.
- medarbetarna har fått information om inriktningen i kommande löneöversyn och grunden för denna.
- att medarbetarens lön är individuell och differentierad och bygger på medarbetarens resultat och prestation kopplat till målen i verksamheten och lönekriterierna.
- att utvecklings- och lönesamtal erbjudits till medarbetarna på enheten. Det ska vara dokumenterat att samtalen skett under den senaste 12-månadersperioden.
- att lönesättningen är sakligt grundad utifrån resultat i lönekartläggning och analyser som bygger på kraven i diskrimineringslagen.

Vill du veta mer om hur ett lönesamtal går till? Läs mer på vårt intranät [Lönekritierier - Försörjningsförvaltningen \(vgregion.se\)](https://vgregion.se)

# Lönekriterier

## **Ansvar – som leder till helhetssyn och förbättrat resultat**

Exempel på ett önskat beteende:

- Du tar ansvar för helheten
- Du arbetar effektivt med rätt kvalitet och bidrar till att målen uppfylls
- Du omsätter kunskaper och erfarenheter i praktiskt arbete till nytta för verksamheten
- Du är tillmötesgående och mån om att uppfylla vårt uppdrag
- Du är motiverad och visar engagemang

## **Utveckling – som leder till att verksamheten förs framåt och utvecklas**

Exempel på ett önskat beteende:

- Du tar initiativ och är drivande i ditt arbete såväl inom som utom den egna arbetsplatsen
- Du medverkar aktivt i förbättringsarbeten
- Du utvecklar din kompetens och bidrar till ett ständigt lärande tillsammans med dina arbetskamrater
- Du bidrar till att utmana och utveckla våra processer och arbetssätt till nytta för VGR

## **Samarbete - som leder till goda relationer och ett gott arbetsklimat**

Exempel på ett önskat beteende:

- Du bidrar till ett bra arbetsklimat och en hälsofrämjande arbetsmiljö
- Du har ett gott bemötande
- Du samarbetar inom och mellan enheter för att lösa gemensamma utmaningar
- Du utövar ett aktivt medarbetarskap
- Du ger och tar emot återkoppling på ett konstruktivt sätt

## Västra Götalandsregionen bedömningsnivåer

Bedömningsnivå	Beskrivning
1. Bör utvecklas	Medarbetarens arbetsresultat och beteende bör förbättras utifrån grundkraven för normal prestation.
2. Bra	Medarbetaren når de uppställda målen inom de flesta områden samt motsvarar det eftersträvade beteendet för en bra prestation.
3. Mycket bra	Medarbetaren har överträffat de uppställda målen samt det eftersträvade beteendet inom flera områden. Medarbetaren har gjort en mycket bra prestation.
4. Utmärkt	Medarbetaren överträffar de uppställda målen inom de flesta områden och är en tydlig förebild för andra när det gäller eftersträvat beteende. Medarbetaren har gjort ett utmärkt arbetsresultat.

## Tillämpning av lönekriterierna och bedömningsmatris

Vid bedömning av medarbetarens prestation använder chef och medarbetare en bedömningsmatris för att bedöma prestationen utifrån de tre lönekriterierna. Först bedöms varje lönekriterier var för sig och sedan görs en samlad bedömning, se bedömningsmatriser nedan. Den samlade bedömningen ska anges i någon av de fyra bedömningsnivåerna: bör utvecklas, bra, mycket bra och utmärkt. Viktningen mellan de tre lönekriterierna kan variera mellan olika verksamheter och det är alltid chefen som avgör hur viktningen görs.

### Lönekriterier, ansvar

<b>Ansvar som leder till helhetssyn och förbättrat resultat</b>				
Se exempel på önskat beteende nedan:	Bör utvecklas	Bra	Mycket bra	Utmärkt
Du tar ansvar för helheten				
Du arbetar effektivt med rätt kvalitet och bidrar till att målen uppfylls				
Du omsätter kunskaper och erfarenheter i praktiskt arbete till nytta för verksamheten				
Du är tillmötesgående och mån om att uppfylla vårt uppdrag				
Du är motiverad och visar engagemang				
Samlad bedömning:				

## Lönekriterier, utveckling

<b>Utveckling som leder till att verksamheten förs framåt och utvecklas</b>				
Se exempel på önskat beteende nedan:	Bör utvecklas	Bra	Mycket bra	Utmärkt
Du tar initiativ och är drivande i ditt arbete såväl inom som utom den egna arbetsplatsen				
Du medverkar aktivt i förbättringsarbeten				
Du utvecklar din kompetens och bidrar till ett ständigt lärande tillsammans med dina arbetskamrater				
Du bidrar till att utmana och utveckla våra processer och arbetssätt till nytta för VGR				
Samlad bedömning:				

## Lönekriterier, samarbete

<b>Samarbete som leder till goda relationer och ett gott arbetsklimat</b>				
Se exempel på önskat beteende nedan:	Bör utvecklas	Bra	Mycket bra	Utmärkt
Du bidrar till ett bra arbetsklimat och en hälsofrämjande arbetsmiljö				
Du har ett gott bemötande				
Du samarbetar inom och mellan enheter för att lösa gemensamma utmaningar				
Du utövar ett aktivt medarbetarskap				
Du ger och tar emot återkoppling på ett konstruktivt sätt				
Samlad bedömning:				

## Chefens samlade prestationsbedömning

Lönekriterier	Bör utvecklas	Bra	Mycket bra	Utmärkt
Ansvar				
Utveckling				
Samarbete				
Samlad bedömning:				

## Relaterade dokument

[A-Ö inom HR och personalfrågor - VGR gemensamt \(vgregion.se\)](#)

# Information om handlingen

**Handlingstyp:** Riktlinje verkställighet

**Gäller för:** Försörjningsförvaltningen

**Innehållsansvar:** Charlotta Moberger Johansson, (chamo1), HR-chef

**Granskad av:** Charlotta Moberger Johansson, (chamo1), HR-chef

**Godkänd av:** Charlotta Moberger Johansson, (chamo1), HR-chef

**Dokument-ID:** SL12799-419488253-6

**Version:** 1.0

**Giltig från:** 2024-01-25

**Giltig till:** 2027-12-31