

Sveriges Domstolars lönekriterier

Lönekriterier används som ett verktyg och stöd för chefer och medarbetare för att bedöma medarbetarens arbetsinsats och bidrag till verksamhetens mål.

För att bedömningen ska kunna ske på ett sakligt och öppet sätt, ska lönesättningen utgå från väl kända lönekriterier som är baserade på de gemensamma löneprinciperna i RALS-avtalen och Sveriges Domstolars lönepolicy. Lönekriterierna utgår också från Sveriges Domstolars nyckelord för ett aktivt medarbetarskap samt, när det gäller chefer, från Sveriges Domstolars Chefspolicy.

Lönekriterierna tydliggör vad arbetsgivaren värderar vid lönesättning i lönerevisionen, det vill säga vad som bedöms viktigt att medarbetaren uppfyller i sitt sätt att arbeta för att verksamhetens mål ska kunna uppnås.

Under varje lönekriterium finns en förklaring och några exempel i punktform på vad det kriteriet kan innebära samt en bedömningsskala. Exempelen är tänkta att användas just som exempel, se dem som en utgångspunkt för diskussion av området som helhet. Exemplens betydelse kan variera, beroende på förväntningar utifrån olika arbetsuppgifter. Bedömningsskalan kan användas som ett stöd för bedömning av respektive lönekriterium, eller endast vid en sammanvägd bedömning.

En sammanvägd bedömning ska alltid göras, där chefen sammanfattar medarbetarens arbetsinsatser och gör en helhetsbedömning. I den sammanvägda bedömningen ska chefen tydliggöra för medarbetaren på vilka grunder lönen sätts.

Läs mer om lönesättande samtal i ”Sveriges Domstolars guide för genomförande av lönerevision”.

Lönekriterier

För medarbetare inom Sveriges Domstolar tillämpas följande lönekriterier:

- **Ansvar**
- **Svårighetsgrad**
- **Resultat**
- **Skicklighet**

Särskilt om bedömning av ordinarie domare och hyresråd

Lönesättning av enskilda ordinarie domare och hyresråd får inte ske på ett sätt som objektivt sett är en reaktion eller påverkan på hur domaren eller hyresrådet dömer i det enskilda fallet eller i övrigt tillämpar en rättsregel i ett särskilt fall.

Aktivt medarbetarskap och utvecklat chef- och ledarskap

Domstolarna är en av hörnstenarna i vårt demokratiska samhälle. Alla som arbetar i Sveriges Domstolar har den viktiga samhällsuppgiften att upprätthålla en rättssäker och effektiv rättsskipning av hög kvalitet. Denna uppgift ska utföras på ett sätt som bidrar till allmänhetens förtroende.

Alla anställda är medarbetare och förväntas bidra till verksamhetens utveckling och mål. En del medarbetare är även chefer. Ett utvecklat ledarskap och medarbetarskap är en förutsättning för en väl fungerande verksamhet där alla bidrar.

Nyckelorden för ett aktivt medarbetarskap består av tre samverkande delar - ansvar, engagemang och delaktighet. För att koppla ett aktivt medarbetarskap till lönekriterierna har exemplen under respektive lönekriterium även kompletterats med ett medarbetarskapsperspektiv. För chefer ges exempel på vad ett utvecklat chef- och ledarskap innebär.

Ansvar

Ansvar för det egna arbetet, för dess kvalitet och för hur det utförs samt ansvar för att se till hela verksamhetens bästa.

Exempel på vad det innebär:

- Tar ansvar för sina arbetsinsatser och resultat
- Arbetar självständigt och tar egna initiativ
- Tar ansvar för sin kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov och håller sig informerad om utvecklingen (omvärldsbevakning)
- Tar ansvar för handledning av ex. nyanställda, notarier och fiskaler

... och utifrån ett medarbetarskapsperspektiv:

- Tar ett helhetsansvar och ser till hela verksamhetens bästa
- Antar nya utmaningar, såsom nya arbetssätt och ett utökat ansvar
- Kommer med konstruktiva förslag till lösningar på problem
- Har ett positivt förhållningssätt och bidrar till trivseln på arbetsplatsen
- Är en förebild och en representant för verksamheten

Bedömning:



Svårighetsgrad

Svårighetsgrad i arbetet innebär den komplexitet samt de krav och befogenheter som en medarbetare har i sitt uppdrag.

Exempel på vad det innebär:

- Arbetsresultatets påverkan på verksamheten i stort
- Komplexiteten handlar om att olika perspektiv behöver balanseras i arbetet och beslutsfattandet
- Krav och befogenheter att göra egna bedömningar och planera sitt arbete
- Arbete som förutsätter planering, genomförande och uppföljning av en arbetsuppgift
- I vilken grad arbetsmetoderna kräver nytänkande

... och utifrån ett medarbetarskapsperspektiv:

- Tar sig an andra arbetsområden än tidigare
- Hanterar arbetsuppgifter med fler samarbetsytor och nya sammanhang
- Hanterar en ökad komplexitet i arbetsuppgifter

Bedömning:



Resultat

Resultat i förhållande till verksamhetens mål och individuella mål som överenskommits vid medarbetarsamtal.

Exempel på vad det innebär:

- Resultat och leverans utifrån arbetsuppgifter samt individuella mål som överenskommits i medarbetarsamtalet
- Bidrar till verksamhetens utveckling och mål
- Arbetar effektivt och rationellt
- Följer överenskomna mål och strävar efter måluppfyllelse, inklusive tidsmål

... och utifrån ett medarbetarskapsperspektiv:

- Intresserar sig för sitt arbete och driver sina arbetsområden framåt
- Har ett bra bemötande såväl internt som externt
- Har ett helhetsperspektiv och ser till hela verksamhetens bästa

Bedömning:



Skicklighet

Skicklighet inom det egna arbetsområdet i förhållande till verksamhetens mål.

Exempel på vad det innebär:

- Breda och aktuella kunskaper inom det egna arbetsområdet
- Specialistkunskaper inom det egna arbetsområdet
- Tillämpar sina kunskaper på ett användbart sätt
- Arbetsresultatets kvalitet
- Förmåga att anpassa arbetsinsats till varierande arbetsförhållanden och arbetsbelastning

... och utifrån ett medarbetarskapsperspektiv:

- Har förmåga och vilja att samarbeta och bidrar till gruppens utveckling
- Delar med sig av kunskaper och erfarenheter
- Har förmåga att kommunicera och ge och ta emot feedback
- Deltar aktivt i diskussioner kring arbetssätt och för fram förslag om förändringar

Bedömning:



Sammanvägd bedömning

Lönekriterierna är en vägledning för lönesättning utifrån sakliga grunder och medarbetarens bidrag till verksamheten ska vara i fokus i dialogen.

Chefen sammanfattar på ett konkret och tydligt sätt medarbetarens insatser inom olika arbetsområden och gör en sammanvägd bedömning av medarbetarens totala arbetsinsats. Utifrån detta sätter chefen en ny lön för medarbetaren. Chefen gör alltså en helhetsbedömning utifrån samtliga lönekriterier och tydliggör på så sätt på vilka grunder lönen sätts. Chefen ska också informera om vad medarbetaren kan göra för att påverka sin lön.

Bedömning:



Utvecklat chef- och ledarskap

För chefer ges exempel på vad ett utvecklat chef- och ledarskap innebär.

Det chefskap som ska utövas beskrivs i Sveriges Domstolars Chefspolicy, där chefskapet består av tre samverkande delar:

- *Ledarskap, Verksamhetsansvar och Arbetsgivaransvar.*

Exempel på vad det innebär:

- Tar ansvar för och driver verksamhetens utveckling så att verksamhetens mål nås
- Skapar förutsättningar för ett aktivt medarbetarskap
- Engagerar och motiverar sina medarbetare
- Skapar förutsättningar för att nå verksamhetens mål inom givna ekonomiska ramar
- Är en tydlig arbetsgivarföreträdare
- Verkar för en god arbetsmiljö

Bedömning:



Bedömningsnivåer



Otillfredsställande

Medarbetaren når inte upp till de förväntningar som gäller för befattningen och/eller ett aktivt medarbetarskap och måste utvecklas.

Behöver förbättras

Medarbetaren når inom flera områden upp till de förväntningar som gäller för befattningen och/eller de individuella mål som är uppsatta, men inom vissa områden behövs förbättringar för att medarbetaren ska nå den nivå som normalt förväntas. Medarbetaren bidrar till ett aktivt medarbetarskap inom vissa områden.

Bra

Medarbetaren gör en bra arbetsinsats och når de förväntningar som gäller för befattningen samt de individuella mål som är uppsatta. Medarbetaren visar ett aktivt medarbetarskap i många delar. Detta är en normalnivå.

Utmärkt

Medarbetaren gör en utmärkt arbetsinsats och når eller överträffar de förväntningar som gäller för befattningen samt de individuella mål som är uppsatta. Medarbetaren förstår betydelsen av och har ett väl utvecklat medarbetarskap.

Enastående

Medarbetaren gör en enastående arbetsinsats och överträffar de förväntningar som gäller för befattningen samt de individuella mål som är uppsatta. Medarbetaren utövar ett väl utvecklat medarbetarskap genom att gå före och vara ambassadör.