



Förbundsdirection

2014-05-21

MÖT-0681

Plats och
sammanträdestid

Kalmar rummet, Håbo kommunhus, kl 13.00 – 14.30

Beslutare

Agneta Hägglund (S)
Jan Petersson (M)
Jan Fredriksson (C)
Lars van Aller (S)
Owe Fröjd (Båp)
Christer Lidén (M)

Ersättare:

Werner Schubert (S)
Magnus Westerlund (MP)
Sven Svanström (Båp)

Övriga deltagare

Rickard Westning
Cecilia Fager
Fredrik Hallberg

Justerare

Christer Lidén (M)

Justeringens
plats och tid

Håbo kommun, den 26 maj 2014.

Underskrifter

Sekreterare

Rickard Westning

Paragrafer

11-15

Ordförande

Agneta Hägglund

Justerare

Christer Lidén

Christer Lidén

ANSLAGSBEVIS
Förbundsdirectionen

Justeringen har tillkännagivits genom anslag på brandstationen i Enköping. Protokollet publiceras även på Räddningstjänstens Web-plats www.rtjeh.se.

Sammanträdesdatum

2014-05-21

Protokollets förvaringsplats

Enköpings brandstation, Västra Ringgatan 6, 0171-62 56 00.

Underskrift

Rickard Westning



2014-05-21

1 (5)

Direktion Kommunalförbund Räddningstjänsten

Direktion § 11

Sotningstaxa 2014

Enköping och Håbo följer Sotningsindex från SKL för uppräknig av sotningstaxa. Skorstensfejarmästaren tillåts höja taxan utifrån detta index men det är förbundsdirektionen som tar det formella beslutet att höja taxan

Höjningen från 2014-07-01 sker med 1,66 % enligt Svenska Kommunförbundets Cirkulär 14:11.

Direktionen beslutar:

Att fastställa höjning av sotningstaxan med 1,66 % från 1 juli 2014.

Justerarsignatur

Utdragsbestyrkning



2014-05-21

2 (5)

Direktion Kommunalförbund Räddningstjänsten

Direktion § 12

Löneinriktning 2014

Förbundets löneinriktning har traditionellt tagits i början av året i samband med löneförhandlingarna. Eftersom löneförhandlingen gäller det gångna årets prestation bör löneinriktningen tas redan innan verksamhetsåret så att personalen vet vad som kommer att premieras.

Den nya löneinriktningen för 2014 kommer att tillämpas vid löneförhandlingen 2015. Nästa löneinriktning beslutas i slutet av 2014 för att gälla 2015 och tillämpas vid lönesättning 2016.

Löneinriktningen för 2014 är kommunicerat med de fackliga organisationerna, Vision, Ledarna, Kommunal och BRF (Löneinriktning för 2014 redovisas som bilaga).

Direktionen beslutar:

att fastställa löneinriktning för 2014 enligt bilaga.

Justerarsignatur

M | Cl. | Ru

Utdragsbestyrkning



2014-05-21

3 (5)

Direktion Kommunalförbund Räddningstjänsten

Direktion § 13

Arbetstidsavtal

Räddningstjänsten har ett lokalt arbetstidsavtal som är förmånligt för både arbetstagare och arbetsgivare. Organisationen har förändrats sedan avtalet skrevs och behöver revideras. I avtalet blandas även arbetstid och ersättningar vilket samtidigt ändras.

Det nya arbetstidsavtalet har tagits fram i samråd med de fackliga organisationerna, Vision, Ledarna, Kommunal och BRF (Arbetstidsavtalet redovisas som bilaga).

Direktionen beslutar:

att förbundet tillämpar det nya lokala arbetstidsavtalet när det är underskrivet av de fackliga organisationerna.

Justerarsignatur

M | *Cl.* | *SW*

Utdragsbestyrkning



2014-05-21

4 (5)

Direktion Kommunalförbund Räddningstjänsten

Direktionen § 14

Individuell lönesättning

Räddningstjänsten har sedan länge tillämpat individuell lönesättning. Modellen är trubbig och leder inte till någon lönespridning.

I samråd med de fackliga parterna har ett nytt förslag till kriterier för individuell lönesättning tagits fram. (Lönekriterier redovisas som bilaga).

Direktionen beslutar:

att förbundet, efter tecknad överenskommelse med de fackliga parterna, tillämpar lönekriterierna vid lönesättning 2015 (för prestationer 2014).

Justerarsignatur

M | *Ch.* | *RW*

Utdragsbestyrkning



2014-05-21

5 (5)

Direktion Kommunalförbund Räddningstjänsten

Direktionen § 15

Information

1. Utbildningsdag 22 oktober
Utbildningsdagen genomförs 22/10 09-16 på brandstationen i Bålsta.
Önskat innehåll:
 - Handbrandsläckare
 - Rullbandstest
 - Prova klippustrustning+rökskydd
 - SBA-info
2. Avtal om personal SSBF
Ett avtal sluts av förbundschefen om att hyra ut personal till RC.
3. Växelutredning
En utredning genomförs och ska presenteras för direktionen angående framtida växelfunktion.
4. IT-utredning
En utredning av IT-funktionen ska genomföras och presenteras för direktionen.
5. Extern utbildning
Presentation av hur Förbundet samarbetar med Brandskyddsföreningen Uppsala och hur extern utbildning genomförs i förbundet.
6. Tjänster 2015
En Förbundsassistent och en Brandingenjör kommer att anställas. Ett önskemål från Direktionen är att se över möjligheten att anställa en person från arbetsförmedlingen som behöver hjälp att komma ut i arbetslivet.

Justerarsignatur

Utdragsbestyrkning



Bilagor Direktionshandlingar 2014-05-21

1. § 11 SKL Cirkulär sotningstaxa
2. § 12 Löneinriktning 2014
3. § 13 Arbetstidsavtal
4. § 14 Lönekriterier

CIRKULÄR 14:11

Avdelningen för tillväxt och samhällsbyggnad
Max Ekberg

Räddningsnämnd
Räddningstjänstförbund
Räddningschefer

Sotningsindex 2014

För kommun som i avtal med Skorstensfejarmästare beslutat om tillämpning av Sotningsindex enligt Svenska Kommunförbundets cirkulär 2002:83, daterat 2002-09-12, gäller följande sotningsindex från **2014-04-01**:

Sotningsindex 2014 - 1,74 %

(Detta index gäller för kommuner som även år 2013 tillämpade sotningsindex.)

De värden som ligger till grund för sotningsindex är dels löneökningar i löneavtalet mellan Sveriges Skorstensfejarmästares Riksförbund och Svenska Kommunalarbetareförbundet (2,22 %), dels Konsumentprisindex för 12-månadersförändring i februari (-0,2 %).

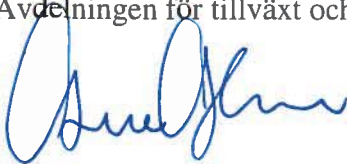
Beroende på när sotningsindex infördes förra året och när det införs i år så måste man ta hänsyn till eventuella påslag i år och överskott från föregående år. Detta görs genom att multiplicera sotningsindex med en faktor (12/antal månader till 1 april kommande år). Om t.ex. sotningsindex införs 1 maj 2014 ska sotningsindex multipliceras med faktorn (12/11), då det är 11 månader fram till 1 april 2015. Likaså måste motsvarande uppräknings av sotningsindex 2013 dras bort från årets index.

Sotningsindex blir således beroende på både när index infördes 2013 och när det införs 2014, enligt följande:

Införande av index	1 april 2013	1 maj 2013	1 juni 2013	1 juli 2013
1 april 2014	1,74 %	1,56 %	1,34 %	1,08 %
1 maj 2014	1,90 %	1,72 %	1,50 %	1,24 %
1 juni 2014	2,09 %	1,91 %	1,69 %	1,43 %
1 juli 2014	2,32 %	2,14 %	1,92 %	1,66 %

Frågor med anledning av detta cirkulär besvaras av
Max Ekberg, telefon 08-452 78 57 och Edward Hallgren, telefon 08-452 70 46.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för tillväxt och samhällsbyggnad



Gunilla Glasare



Ann-Sofie Eriksson



Arbetsgivarens inriktning i löneförhandlingarna 2015

Räddningstjänsten Enköping-Håbo inför under 2014 individuella prestationsmål. Dessa följs upp under 2014 och ligger till grund för löneförhandlingar 2015. Utöver individuella prestationsmål kommer även beteenden följas upp mot verksamhetens överenskomna lönekriterier som bygger på organisationens värderingar.

För löneprocessen 2014 gäller de lönekriterier som beslutats i samband med det nya arbetstidsavtalet 2014. Inriktningen 2014 är att öka lönespridningen för att tydligare premiera goda prestationer.

Grundförutsättningar

- Löneökningen 2015 grundar sig på prestationer utförda under 2014.
- Stf Styrkeledare lönesätts som brandman men har 1 000:- högre lön för kompetensen att agera som Styrkeledare.
- Brandman/Brandinspektör bedöms som brandman men har 300:- högre lön.
- Det nya arbetstidsavtalet innebär att tidigare ersättning på 200:-/utbildning i skolklasser och HLR-kurser tas bort. De utbetalda summorna för 2013 används som schablon och läggs i lönepotten i 2015 års löneförhandling.
- Vi värderar prestation och beteende.
- Vi förhandlar om ny lön men löneökningen ska spegla årets prestation.
- Sjuka och lediga lönesätts så att lönen är rätt vid återgång i arbete.
- Blivande pensionärer lönesätts på samma grunder som övriga anställda.
- Separat förhandling för RIB-anställda Kårchefer & Styrkeledare sker utifrån RIB 2014. Arbetsgivarens inriktning är att ta bort lokal uppgörelse om ersättning för telefonsamtal samt att införa individuell prestationsgrundad ersättning.

Fokusområden 2014

- Genomförda kommunutbildningar enligt direktiv.
- Förmåga att processbeskriva ansvarsområden.
- Processägare och ansvariga för verksamhetens processer ska kunna presentera mätningar för dessa.

Processen

- Löneöversynen skall vara väl förberedd och handläggas skyndsamt.
- Centralt löneavtal och förbundets lönekriterier är utgångspunkt för arbetet.
- Närmsta chef är lönesättande inom de ramar som beslutats och sköter förhandlingen med arbetstagaren.



Registrering:
Dokument ID: DNR-0216

ARBETSTIDSAVTAL

Bilaga 1 till förhandlingsprotokoll DNR-0600

GRUPPINDELNING

Indelning sker i fem grupper. Grupperna skall normalt bestå av Styrkeledare (Stl) samt 4 brandmän (Bm) i Enköping och av Stl samt 2 Bm i Håbo. Vid varje pass ska tjänstgörande Styrkeledare ha räddningsledardelegation. Övriga kompetenskrav regleras inte i detta avtal.

Veckoschema

	MÅN	TIS	ONS	TOR	FRE	LÖR	SÖN	Tim
1	D		N			DY		48
2	N			D				24
3		D			N		DY	48
4		N			D			24
5			D	N				24
							Totalt	168

Arbetstidsuttaget får inte vara mer än högst 48 timmar i genomsnitt under sju dagar under en beräkningsperiod om högst fyra månader enligt ATL § 10 a. Max 26 timmar arbetas sammanhängande. Schemaperioder är 1/3-30/6, 1/7-30/10, 1/11-28/2.

Målet är att verksamheten skall styra schemat samtidigt som schemat skall ta sociala hänsyn för den enskilde. Schemat skall också tillgodose de lagstadgade överenskommelserna.

33,6 tim per vecka är schemalagt. Enligt gällande arbetstidsavtal ska tjänstgöringstiden vara 42 tim /v. Skillnaden är 8,4 tim/v vilket innebär att 386 (8,4 x 46) tim finns att disponera per anställd under året.

- 20 timmar avräknas för all personal som kompensation för avsteg mot centralt avtal.
- De styrkeledare som har anställts som Brandmästare tjänstgör 4,6 tim extra per vecka vilket ger 212 timmar.
- Styrkeledare kompenseras för tid vid avlösning med 30 timmar per år (15 minuter/pass).
- Stf Styrkeledare som av styrkeledaren kommenderas att delta vid avlösning avräknar motsvarande tid genom registrering i Core.

Befattning	Timbank
Styrkeledare (BM)	548
Styrkeledare	336
Stf Styrkeledare	366
Brandmän	366

Dessa timmar ska utnyttjas på bästa sätt för verksamhetens genomförande. Timmarna disponeras beroende på behoven under verksamhetsåret

TIMBANKSTID

Denna tid används för att tjänstgöra som vikarie vid sjukdom, semester, utbildning, övning samt övriga aktiviteter och projekt. Tiden används också till egen utbildning och övning samt egna aktiviteter och projekt. Vissa timmar kan efter behov användas för det egna ansvarsområdet. Genomförda timmar skall föras in i Core Personal inom 14 dagar av arbetstägaren.



Registrering:
Dokument ID: DNR-0216

Genomförd timme i planerade aktiviteter eller projekt under lördagar och söndagar räknas som 1,5 timme. Detta sker efter överenskommelse med arbetsgivaren och endast då andra lösningar ej finns.

Överskjutande timmar

Överskjutande timmar i timbank vid årets slut kan ej ge dubbla timmar eller övertid. Semesterdagar kan kvittas med 12 timmar mot ett arbetspass. Dygnspass räknas som 2 pass dvs avdrag med 24 timmar.

Max 25 timmar kan sparas till nästkommande år. Max ± 25 timmar kan överföras till kommande år.

Både arbetsgivare och arbetstagare har ansvar för att tiden regleras vid årsskiftet. Undantag kan ske efter överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare.

ÖVERTIDERSÄTTNING

Övertidersättning utgår vid:

- Utryckningstjänst. Övertidersättning utgår för utryckningstjänst då personal får stanna kvar i samband med skiftavgång samt då akut inkallelse (inringning) av personal sker i samband med större händelse som långvarig skogsbrand eller liknande.
- Skada i tjänsten. Övertidersättning utgår för inkallad personal vid akut skada i tjänsten under pågående skift.
- Tjänst vid sjukdom. I första hand skall personal i dagtid användas för dagpass (timme mot timme) och i andra hand timanställda för olika pass (timersättning). I tredje hand utgår övertidersättning för de 4 första passen. Från 5:e passet i den sjuke personens schema sker arbetet med timmar ur timbanken under förutsättning att kommendering sker mer än 24 timmar före passets början. Ordinarie personal som ersätter sjukfrånvarande personal erhåller alltid övertidersättning vid kommenderad extra tjänstgöring för sjukdom med sjukskrivning (karensdagsavdrag) under storhelg enligt AB bilaga E. Detta gäller också för beviljad semester för midsommarafton och midsommardagen.

Utbetalning

Kontant ersättning utgår enligt reglerna i AB. Vid uttag av timmar från timbanken utgår alltid dubbla timmar.

FRÅNVARO EFTER EGEN BEGÄRAN

Vid frånvaro efter godkännande av arbetsgivaren gäller ersättning med timme för timme för den som är ledig. Detta kan endast godkännas då annan personal kan ställa upp och ta pass.

SEMESTER

Semester och annan ledighet (ej huvudsemester) skall ansökas till arbetsgivaren senast 14 dagar innan ledigheten skall börja. Besked skall lämnas av arbetsgivaren senast 7 dagar före ledigheten. Undantag kan ske i samråd med arbetsgivaren och den som går in som ersättare.



Registrering:
Dokument ID: DNR-0216

Sommarsemestern planeras med tre perioder eller andra perioder enligt överenskommelse så att samtliga kompetenser upprätthålls. Semester beviljas endast för fastställda perioder (ej för påskhelgen samt jul- och nyårshelgerna). Semester för dessa helger beviljas endast om ersättare kan ställa upp och arbeta med enkla timmar ur årsarbetstiden.

Begränsningsperioden är 5 veckor. Under perioden arbetas 14 pass i utryckningstjänst där dygnspassen räknas som 2 pass. Detta ger en sem.koeff på 1,78. För varje pass i schemat dras 1,78 semesterdagar vilket innebär att 3,56 semesterdagar dras för ett dygnspass. Vid semester räknas med att den anställde tjänstgör 42 tim/vecka. Vid semester under 4 veckor blir semesteruttaget varierande beroende på var i schemat semestern börjar och slutar.

12 pass á 1,78 = 21,36
11 pass á 1,78 = 19,58
10 pass á 1,78 = 17,80

SJUJSKRIVNING

Arbetsgivaren betalar ersättningen de första 14 dagarna med avdrag för karensdag. Försäkringskassan ersätter från den 15:e dagen alla kalenderdagar måndag - söndag. Avdraget uträknas genom att dividera antalet kalenderdagar i begränsningsperioden som är 35 dagar med de 14 utryckningspassen samt ett extrapass per vecka ur timbanken. Detta ger totalt 19 arbetspass under begränsningsperioden (dygn = 2 pass). Detta ger ett avdrag på 1,84 dagar per pass samt avdrag med 3,68 dagar för ett dygnspass.

Avdrag från timbank

För att få ett avdrag från timbanken som motsvarar sjukskrivningsdagarna under en sjukperiod görs avdrag för varje pass som den sjukskrivne skulle ha arbetat enligt följande. Detta avdrag tillämpas också vid annan ledighet som tjänstledighet eller deltagande i längre utbildning:

Grundschemat omfattar 1 546 timmar (33,6 tim/v x 46 veckor = 1 545,6 tim/år). Detta utgör 73-80 % av årsarbetstiden. Övrig arbetstid utgörs av timbank.

Brandman

Timbank 366 tim/år

Avdrag per icke arbetad timme $366 / 1\,545,6 = 0,237$ tim

Dagpass (10 tim) = (2,370) 2,4 tim.

Nattpass (14 tim) = (3,318) 3,3 tim

Dygnspass (24 tim) = (5,688) 5,7 tim

Stf Styrkeledare

Timbank 351 tim/år

Avdrag per icke arbetad timme $366 \text{ tim} / 1\,545,6 = 0,230$ tim

Dagpass (10 tim) = (2,30) 2,3 tim.

Nattpass (14 tim) = (3,22) 3,2 tim

Dygnspass (24 tim) = (5,52) 5,5 tim



Registrering:
Dokument ID: DNR-0216

Styrkeledare

Timbank 351 tim/år

Avdrag per icke arbetad timme 336 tim/ 1 545,6 = 0,224 tim

Dagpass (10 tim) = (2,237) 2,4 tim.

Nattpass (14 tim) = (3,132) 3,1 tim

Dygnspass (24 tim) = (5,373) 5,4 tim

Styrkeledare (BM)

Timbank 563 tim/år

Avdrag per icke arbetad timme 548 tim/ 1 545,6 = 0,361 tim

Dagpass (10 tim) = (3,61) 3,6 tim.

Nattpass (14 tim) = (5,05) 5,1 tim

Dygnspass (24 tim) = (8,66) 8,7 tim

Vid sjukfrånvaro under t ex en vecka (D, N, DY) dras 11,4 timmar för en brandman från timbanken. Karensdagsavdraget då arbetsgivaren betalar sjuklönen blir 1,84. Detta blir även avdraget per pass då ersättning utgår från försäkringskassan.

ARBETSSCHEMA

Arbetsdagen utgår från grundschema nedan. Vid behov kan schemat ändras.

DAG	TID	AKTIVITET
M-F	07.30-08.00	Uppställning, info, fordonskontroll.
	08.00-09.30	Fysisk träning.
	09.30-10.00	Kaffe.
	10.00-12.00	Arbete, övning, ansvarsområde.
	12.00-13.00	Måltidsuppehåll.
	13.00-14.45	Arbete, övning, ansvarsområde.
	14.45-15.00	Kaffe.
M-F	15.00-17.30	Arbete, övning, ansvarsområde.
	17.30-18.00	Uppställning, info, fordonskontroll.
	18.00-19.30	Fysik träning.
	19.30-19.45	Kaffe.
	19.45-22.00	Arbete, övning, ansvarsområde.
	22.00-06.30	Disponibel tid, jourtid.
	06.30-07.00	Kaffe.
	07.00-07.30	Arbete.



Registrering:
Dokument ID: DNR-0216

L-S	07.30-08.00	Uppställning, info, fordonskontroll.
	08.00-09.30	Fysik träning.
	09.30-10.00	Kaffe.
	10.00-12.00	Arbete, övning, ansvarsområde.
	12.00-13.00	Måltidsuppehåll.
	13.00-14.45	Arbete, övning, ansvarsområde.
	14.45-15.00	Kaffe.
	15.00-17.00	Arbete, övning, ansvarsområde.
	17.00-17.30	Måltidsuppehåll.
	17.30-18.00	Uppställning, info.
	18.00-19.30	Fysik träning.
	19.30-06.30	Disponibel tid, jourtid.
	06.30-07.00	Kaffe.
	07.00-07.30	Arbete.

M-F= måndag till fredag (vardagar). Vid röd dag arbetas enligt L-S.

L-S = lördagar och söndagar.

Städning av station ska ske på helgen.

Vid storhelger enligt AB bilaga E genomförs programmet fram till kl 12.00.

UTVÄRDERING

Utvärdering av arbetstidsavtalet ska ske efter begäran av någon facklig organisation eller av arbetsgivaren.



LÖNEKRITERIER 2015

Bilaga 2 till förhandlingsprotokoll DNR-0600

Styrkeledarna i Enköping och Bålsta är lönesättande. Löneprocessen samordnas med Förbundschef och Distriktschefer i ett lönemöte för att sätta lönenivåer och bedöma hur löneökningen fördelas.

Årets löneinriktning fastställs i samråd med de fackliga organisationerna inom kollektivavtalsområdet.

Räddningstjänstens personal

Brandman - vikarie 23 600 kr/mån (95 % av ingångslön) Steg 1

- Lägst räddningsinsats för deltidsanställda brandmän
- Godkänd Rökdykare enligt (AFS2007:7)
- C-kort
- Visstids anställda eller Timanställd.
- Timlön är Kat 1/165.

Brandman – tillsvidareanställd 24 100 kr/mån (97 % av ingångslön) Steg 2

- Lägst räddningsinsats för deltidsanställda
- Godkänd Rökdykare enligt (AFS2007:7)
- C-kort
- Extern lämplighetstest
- Tillsvidare anställd första året

Brandman med ingångslön 24 800 kr/mån (Föregående års lägsta individuella lön) Steg 3

- Jobbat på heltid 1 år visstid eller tillsvidare anställd. Under året ska man ha genomfört de utbildnings- och övningsmål som är fastställda för räddningstjänsten.
- 2:a året som tillsvidare anställd.

Lön för kategori 1 till 3 fastställs i samråd med Kommunal, Vision och Ledarna varje år efter att de centrala löneförhandlingarna är färdiga.

Brandman – individuell lönesättning

- Jobbat mer än 2 år, har individuella prestationsmål och omfattas av den individuella lönesättningen.
- Gäller även person som redan är utbildad brandman heltid och har jobbat som brandman minst 1 år på en annan ort. Tester samt erfarenhet kommer att bedömas inför anställningen av arbetsgivaren. Lön sätts även utifrån kompetens och meriter.
- Tillsvidare anställd mer än 2 år.
- Löneökning grundas på individuella mål och beteende utifrån kriterier nedan.



Brandman – Stf Styrkeledare

Brandman + 1 000:-/mån

- Utbildad till Räddningsledare A.
- Tjänst som Stf Styrkeledare.
- Förväntas vikariera som Styrkeledare under semesterperioden och vid de pass som saknar ordinarie Styrkeledare. Lönepåslag ska motsvara Styrkeledarlön för dessa pass.
- Del av timbank avräknad för överlämning vid pass som Styrkeledare.
- Kan utses till tillsynsförrättare och utför tillsyn enligt tillsynsplan.
- Tillsvidareanställd.

Brandman – brandinspektör

Brandman + 300:-/mån

- Utbildad Tillsyn A.
- Tjänst som Brandinspektör med 100 timmar timbank avsatt för tillsyn.
- Förväntas utföra tillsyn enligt tillsynsplan.
- Lönepåslag ska motsvara inspektörlön för uppgiften tillsyn.
- Tillsvidareanställd.

Brandman – RIB

Lön enligt centralt RIB-avtal

- Lägst räddningsinsats för deltidsanställda.
- Möjlighet till separat Kårchefs-avtal.

Styrkeledare – RIB

Brandman – RIB + 600:-/beredskapsv.

- Utbildad Räddning A.
- Ersättning för styrkeledartjänst räknas upp enligt RIB-avtal.
- Möjlighet till separat Kårchefs-avtal.

Övriga tjänster - Individuell lönesättning

- Individuell lönesättning
- Tillägg för IL-funktion enligt separat avtal.
- Löneökning grundas på individuella mål och beteende utifrån kriterier nedan.



Kriterier för individuell lönesättning

Varje medarbetare ska ha en uppsättning mätbara individuella mål. Prestationsmålen utgör 50 % av bedömningsgrunden. Utöver dessa prestationsmål bedöms även beteenden inom följande områden:

Professionalism

- Kundorientering, förståelse för interna och externa kunders behov.
- Ställer upp på verksamhetens mål och inriktning.
- Förmåga att dokumentera och bidra till systematisk uppföljning.
- Kvalitet i utförande av arbetsuppgifter.

Ömsesidig respekt

- Skapar energi och föregår med gott exempel.
- Vilja och förmåga att lyssna och lära.
- Förmåga att samarbeta.

Engagemang

- Fokus på resultat och att alltid leverera.
- Vilja att förnya och utveckla, bidra med förbättringsförslag.
- Förnya och utveckla din kompetens.

För organisationens chefer (Styrkeledare, Distriktschefer och Processägare) bedöms även följande områden:

Föregå med gott exempel

- Agerar konsekvent
- Har stor integritet
- Skapar förtroende

Genererar värde varje dag

- Förbereder sig grundligt
- Tar ansvar
- Lär sig och uppmuntrar till utveckling
- Agerar med flexibilitet

Skapa energi

- Inspirerar andra
- Skapar engagemang
- Ger medarbetarna handlingsutrymme/inflytande
- Coachar och ger återkoppling

Bedömning som visar i vilken utsträckning målen har uppnåtts:

1. **Icke acceptabelt** Har inte uppnått målet. Har inte uppfyllt förväntningarna. Har inte tagit ansvar för att uppnå målet som överenskommet.
2. **Behöver förbättras** Har inte uppnått målet eller förväntningarna. Måste förbättra prestationen och uppvisa större ansvarstagande för att uppnå målet som överenskommet.
3. **Tillfredsställande** Har uppnått målet. Har uppfyllt och ibland överträffat förväntningarna. Tar ansvar för att uppnå överenskommet mål.
4. **Utmärkt** Har uppnått målet och delmålen, uppvisar utomordentliga resultat och överträffar ofta förväntningarna. Tar mycket stort ansvar för att nå målet.
5. **Enastående** Exceptionellt verksamhetsresultat. Har överträffat alla förväntningar och visat på påfallande ansvar för att nå såväl de egna som enhetens mål. Arbetar självständigt och hjälper andra att nå deras mål.