

LÖNEPOLICY

Underlag för diskussion eller framtagande av lönepolicy

Ditt bästa stöd i löneprocessen är en tydlig och genomtänkt lönepolicy med tydliga belöningskriterier. Lönepolicyn ska vara väl förankrad och känd bland alla anställda.

Det här utkastet till lönepolicy ger dig förslag på formulering av företagets syn och ställningstagande för hur lönesättningen ska fungera i företaget. Utifrån utkastet kan ni sedan arbeta fram en egen policy.

■ Syfte

Organisationens/företagets lönepolitik ska skapa förutsättningar för att attrahera och behålla medarbetare med rätt kunskap och erfarenhet för att verksamheten ska kunna bedrivas på bästa möjliga sätt. Lönepolitiken ska även bidra till att medarbetarna motiveras till bra arbetsinsatser.

Chefer och ledare ska vara väl förtrogna med lönepolitiken så att den får genomslagskraft vid lönesättningen och blir tydlig för medarbetarna. Cheferna har även till uppgift att utjämna osakliga löneskillnader och att skapa en helhetssyn på hela verksamheten, inte bara det egna ansvarsområdet.

Varje medarbetare ska veta hur den egna löneutvecklingen kan påverkas.

■ Lönepolicyns roll

Lönepolicyn ska spegla företagets/organisationens vision, strategi och mål genom tydliga principer som är vägledande vid lönesättningen. Policyn ska ge uttryck för gemensamma grundläggande värderingar. Den ska vara långsiktig, konsekvent och tydlig. Lönepolicyn tillämpas lika för alla.

Lönepolicyn kopplas med fördel till de områden som organisationen/företaget värderar extra högt och som diskuteras under utvecklingssamtalet.

Organisationen/företaget ska ha individuella och differentierade löner som baseras på lönekriterier och arbetsvärdering.

■ Kriterier för lönesättning

Lönesättningen vilar på fyra hörnstenar:

1. Arbetsuppgiften
2. Arbetsresultatet
3. Arbetsmarknaden
4. Strategiskt övervägande

1. *Arbetsuppgiften*

- svårighetsgrad (inklusive ansvar, grad av självständighet och utsatthet)
- kompetenskrav

2. *Arbetsresultatet*

- resultatförmåga
- ansvarsförmåga
- initiativförmåga
- förmåga att verka utifrån och för verksamhetens gemensamma mål och visioner
- samarbetsförmåga
- närvarograd i verksamheten

3. *Arbetsmarknaden*

- konkurrenssituation avseende yrkesgrupp
- konkurrenssituation avseende specialistkompetens
- externt löneläge på jämförbara befattningar

4. *Strategiskt övervägande*

Har medarbetaren ett extra strategiskt värde för organisationen/företaget?

■ Tilläggs-kriterier för bedömning av chefskap

Utöver ovanstående kriterier som gäller för alla medarbetare gäller vid bedömning av chefskap även nedanstående kriterier:

- ledarförmåga
- ansvarsförmåga
- utvecklingsförmåga
- samarbetsförmåga
- förmåga att implementera och aktivt arbeta i enlighet med organisationens/företagets personalpolitiska program
- närvarograd i verksamheten

■ Ansvar

Företagets vd har det slutgiltiga ansvaret för lönepolitiken och lönepolicyn. Varje chef ansvarar för tillämpningen av policyn vid lönesättningen på respektive enhet.

■ Övrigt

Ökad prestation och skicklighet ger en positiv utveckling av lönen.

Chefskap med personalansvar bör i normalfallet medföra en högre lönenivå i förhållande till underställda medarbetare.