



ÄNGELHOLMS
KOMMUN

Personalchef

Hans-Börje Andersson

0431-87192

hans-borje.andersson@engelholm.se

Lönepolicy

Inledning

Att utveckla den goda arbetsplatsen utifrån de mål och intentioner som finns för verksamheterna och för den enskilda arbetsplatsen är det övergripande personalpolitiska målet inom Ängelholms kommun.

Lönepolicyn är en faktor som skall bidra till detta genom ett positivt samband mellan arbete, utförande och lön.

Grunden för lönepolicyn är ett individuellt och differentierat lönesystem där lönesättningen sker med utgångspunkt i verksamhetens krav och medarbetarens sätt att uppfylla dessa krav.

Det är viktigt att finna värderingar och riktlinjer kring löneprocessen som är tydliga och bidrar till trovärdighet både långsiktigt och kortsiktigt när det gäller att motivera, engagera och utveckla medarbetarna.

Syfte

Ängelholms kommuns lönepolicy ska tillsammans med övriga policydokument ge uttryck för kommunens övergripande syn på den personal- och lönepolitik utifrån ett arbetsgivar-/arbetstagarperspektiv.

Dokumentet gäller hela kommunen. Varje verksamhet/arbetsplats skall förtydliga och konkretisera dessa utifrån egna förutsättningar genom riktlinjer.

Mål

För all lönesättning som bestäms inom Ängelholms kommun gäller följande lönepolitiska mål:

- Bidra till att nå uppsatta verksamhetsmål.
- Stimulera till utveckling av verksamheten.
- Stimulera till goda arbetsinsatser.
- Att vara uppmärksam på förhållanden som kan leda till diskriminering vid lönesättning och undanröja sådana, samt att verka för sakliga grunder vid lönesättning.
- Vid rekrytering ska vi, utifrån verksamhetens krav, på kort och lång sikt upprätthålla ett konkurrenskraftigt löneläge för att dels kunna konkurrera om en god kompetens på olika områden dels kunna behålla medarbetare.

Genomförande

Vid lokal lönebildning ska tillgängligt utrymme användas så att verksamheternas krav tillgodoses genom att;

- Lokal årlig löneöversyn samordnas kommunövergripande med utgångspunkt från verksamheternas behov.
- Lönesättning för den enskilde medarbetaren sker vid följande tillfällen:

Vid nyanställning

Vid löneöversyn

När part så begär

- Löneförändringar sker individuellt och i första hand ska särskilt beaktas medarbetare som, inom ramen för kommunens värdegrund och styrmodell, bidrar till att:

utveckla verksamheten

visar förändringsbenägenhet

tar initiativ till och medverkar vid genomförande av effektivare arbetssätt och metoder

tar initiativ till olika former för samarbete och samverkan till nytta för verksamheten.

väsentligt ökar sin kompetens inom områden av värde för verksamheten.

- Varje verksamhet ska i dialog arbeta fram kriterier och riktlinjer där den egna verksamhetens särskilda förutsättningar beaktas. I dessa riktlinjer skall även ansvar och befogenheter tydliggöras.

Medarbetarsamtal

En dialog ska föras genom medarbetarsamtal, mellan chef och medarbetare, om sådana frågor som kan ha betydelse för arbetsresultat, utveckling och lön. Varje medarbetare ska i dialog med sin chef i ett särskilt uppföljande lönesamtal få reda på vilka grunder lönen sätts och vad han/hon kan göra för att påverka sin lön. Medarbetarsamtal ska genomföras minst en gång per år.

Vid löneöversyn ska lönebildningsarbetet bidra till att rätt löneläge uppnås vid förändring i arbetsorganisationen med hänsyn till uppgift/ansvar/befogenheter.

Uppföljning

Samtliga förvaltningar ska med biträde av personalenheten ha rutiner för att;

- Sprida lönepolicyn och göra den känd, förankrad samt tillämpad konsekvent på alla arbetsplatser.
- Följa upp och analysera resultatet av löneöversyn och lönebildningen i stort.

Avslutning

Lönepolicyn skall ses som ett stöd för förvaltningarna/arbetsplatserna i sitt arbete med lönepolitiska frågor.

Riktlinjer för lokal lönebildning

Lönebildning i Ängelholms kommun

Ängelholms kommun är en arbetsgivare med många olika verksamheter och yrkesgrupper. Vår målsättning är att löneprocessen skall vara en naturlig del av den löpande verksamheten.

Detta kräver en gemensam syn på olika lönefrågor för att få en trovärdig och likartad hantering ute i förvaltningarna/arbetsplatserna.

Lönebildningen är en samhällsprocess varför dess olika delar påverkas av andra samhällsprocesser, bl.a. av arbetsmarknadens funktionssätt, inkomst- och arbetsmarknadspolitik, utbildningsutbud, ekonomiska restriktioner, anslags- och budgetsystem. Denna påverkan kan innebära nödvändiga omprövningar både på kort och lång sikt.

På kommunnivå handlar det i första hand om att ansvara för en lokal lönebildning genom anpassning till lokala förutsättningar samt att fastställa individernas löner.

Vår lönepolicy bygger på att lönen skall vara individuell och differentierad. Genomförande av lokal löneöversyn måste därför bygga på en chef- /medarbetardialog där lokala faktorer och kriterier skall bedömas med utgångspunkt i medarbetarens personliga löneutveckling.

Vid all lönesättning skall diskrimineringslagstiftningen beaktas.

Lönesättningen inom en enhet kan aldrig ses isolerat, utan får konsekvenser för lönestrukturen på andra enheter. Det är viktigt att hantera lönesättningen för enskilda anställda med stor omsorg, då detta påverkar både kostnadsnivån i kommunen och den enskildes engagemang i arbetet.

Lön vid nyanställning

Nyanställningslönen avgörs efter överenskommelse mellan ansvarig chef och den anställde. Vem som är ansvarig chef och under vilka förutsättningar denna befogenhet får utövas avgörs av resp. förvaltningschef.

Vid nyanställning gäller individuell lönesättning där den sökande har möjlighet att diskutera lönenivån med arbetsgivaren. Utgångspunkten för diskussionen är den befattning och de arbetsuppgifter som ingår, svårighets- och självständighetsgrad, samt övriga kompetenskrav som ligger i befattningen.

Överenskommelse om lön skall vara klar innan beslut om anställning sker.

Överenskommelse om förändrad lön kan även träffas i annat fall då en anställning förändras innebärande ett ökat ansvarsområde och därmed sammanhängande befogenheter. Sådan förändring skall företrädesvis genomföras i samråd med personalenheten i anslutning till årlig löneöversyn.

Vid nyanställning skall en jämförelse med redan anställda i liknande befattningar göras och hänsyn skall tas till bl a:

- Erfarenhet
- Självständighet
- Särskild kunskap och kompetens utöver yrkeskrav
- Personlig lämplighet
- Svårighet att rekrytera tjänsten

Lokal löneöversyn

Kommunstyrelsens personalutskott har det övergripande ansvaret för lokal löneöversyn. Personalenheten svarar för samordning av löneöversynsarbetet.

Arbetet med lokal löneöversyn

Det kommunövergripande arbetet med löneöversynen kan beskrivas som följer:

Övergripande lönepolitiska inriktningar, prioriteringar och ekonomiskt utrymme för nästkommande löneöversyn.

1. Kommunstyrelsens personalutskott kallar presidierna i styrelser och nämnder samt kommundirektören och förvaltningscheferna till en lönepolitisk konferens om övergripande inriktningar och prioriteringar.
2. Kommunstyrelsens personalutskott sammanträffar med de fackliga organisationerna för att diskutera inriktningar och prioriteringar.
3. Personalutskottet sammanträffar med budgetberedningen för redovisning av behovet av ekonomiskt utrymme i budget för löneåtgärder.

Arbetet med innevarande års löneöversyn

1. Verksamhetschefer/arbetsledare analyserar och bedömer löneläget i förvaltningen och dess olika arbetsplatser och anger prioriteringar.
2. Förvaltningschefer gör en övergripande behovsbedömning och prioritering inom sitt ansvarsområde.
3. Personalenheten redovisar förvaltningarnas prioriteringar för kommundirektören.
4. Personalenheten sammanfattar önskemål och behov samt kompletterar med bedömning av kommunens relativa löneläge.
5. Kommunledningsgruppen diskuterar förslag till inriktning och åtgärder.
6. Personalenheten föreslår inriktning/åtgärder/prioriteringar vid lokal löneöversyn och beräknar förhandlingsutrymmet.
7. Kommunstyrelsens personalutskott informeras om behov av löneåtgärder. Här fastställs kommunens arbetsgivarförslag till inriktning prioritering samt målsättning.
8. Personalenheten stämmer av läge och målsättningar innan löneöversynen startar upp lokalt. Därefter träffas överenskommelse om inriktning, prioritering samt målsättning för löneöversynens respektive områden med fackliga organisationer
9. Personalenheten sammanställer underlag och utrymme till respektive lönesättande chef att disponera vid den lokala löneöversynen
10. Respektive chef genomför därefter individuell fördelning och eventuella övriga åtgärder i enlighet med överenskommen inriktning.
11. Personalenheten sammanställer resultatet per arbetstagarorganisation för avstämning.

12. Kommunstyrelsens personalutskott avslutar formellt samtliga förhandlingar genom träffande av överenskommelser i förekommande fall.

13. Personalenheten ansvarar för förekommande protokoll samt verkställighet av ny lön.

Chefens ansvar

Den individuella bedömningen ska ske systematiskt och med användande av de kriterier som framgår av lönepolicyn i dialog med medarbetaren.

Det är chefen som ansvarar för att klargöra verksamhetens mål för arbetstagaren, följa upp och stämma av arbetsresultatet med medarbetaren.

Chefer som deltar i lönesättningen svarar för att kriterier/krav för lönesättningen är tydliga.

Medarbetarsamtalet är ett naturligt tillfälle där den enskildes löneläge behandlas. Särskilt viktigt är tydligheten för anställd vars lönesättning påtagligt avviker från övriga medarbetare.

Lönesättningen är ett verktyg för att stimulera verksamhetsutveckling och nå uppsatta mål. Därför är det viktigt att målbeskrivningar kan brytas ner och kopplas till den enskilde medarbetarens prestationer.

Lönesamtal

Chefen skall hålla årliga medarbetarsamtal. Medarbetarsamtalet skall kopplas till verksamhetsmål, arbetsituation och löneläge för att få tydlig och bra dialog och för att kunna göra en bra och trovärdig individbedömning.

Uppföljande lönesamtal ska ske individuellt där grunderna för lönesättningen redovisas.

Arbetsvärdering

Grunden för lönesättningen är vilka arbetsuppgifter som ingår i tjänsten såsom svårighetsgrad, krav på kompetens samt ansvar och självständighet i arbetet. Vi använder oss av en grundmodell ” Analys lönelots” vid denna värdering. Modellen innehåller följande delar:

- Kunskaper och färdigheter
 - Utbildning/erfarenhet
 - Problemlösning
 - Sociala färdigheter
- Ansvar
 - Ansvar för materiella resurser och information
 - Ansvar för människor
 - Ansvar för planering, utveckling, resultat, arbetsledning
- Arbetsförhållanden
 - Fysiska förhållanden
 - Psykiska förhållanden

Värdering av medarbetarens arbetsinsats – den individuella bedömningen

Hur medarbetaren utför arbetet och bidrar till verksamhetsförbättringar påverkar naturligtvis också arbetsresultatet och ska därmed påverka lönen.

Följande är exempel på kriterier som förvaltningarna kan fastställa och användas vid värdering av ovanstående:

- *Kompetens/erfarenhet* – har tillräckligt med utbildning och erfarenhet.
- *Kvalitet/resultat*- förmåga att arbeta effektivt och genomtänkt och uppnå förväntat resultat.
- *Kvantitet*- förmåga att utföra den mängd arbetsuppgifter som förväntas.
- *Flexibilitet/utvecklingsförmåga*- förmåga att ändra sitt arbetssätt/beteende.
- *Självständighet/initiativförmåga*- förmåga att självständigt agera för att få inflytande över det som sker istället för att passivt acceptera.
- *Samarbetsförmåga/relationer*- det kvalitativa innehållet i kontakter med t ex vårdtagare, elever och anhöriga samt chefer och medarbetare.

För chefer kan följande kriterier tillkomma:

- *Beslutsförmåga*- förmåga att fatta beslut och/eller göra bedömningar
- *Personalledning*- förmåga att kunna motivera en medarbetare eller grupp att arbeta mot uppsatta mål/resultat eller given uppgift.
- *Delegera*- förmåga att kunna aktivera medarbetarna och att känna var i organisationen ett beslut kan fattas.
- *Lojalitet*- förmåga att inse och tydliggöra att man företräder arbetsgivarens intressen.

Ansvar för lokal lönebildning

I de centrala överenskommelserna anges utgångspunkterna för lönebildningen i kommunerna, de grundläggande principerna för lönesättning samt övriga förutsättningar för löneöversyn.

Kommunstyrelsens personalutskott ansvarar för lokal lönebildning innebärande inriktningar och prioriteringar vid löneöversyn samt löneåtgärder vid förändring/omorganisation.

Kommentarer

- Den individuella bedömningen ska ske sakligt och med användande av kriterier som är kända av medarbetarna. Därigenom ökar förutsättningarna för att lönesättningen uppfattas som rättvis.
- Med löneutveckling avses här lönens och uppgiftens förändring över tiden.
- Löneglidning som beror på den ”kommuninterna arbetsmarknaden” får normalt inte förekomma.
- Samband mellan lönebildning, verksamheternas mål och resultat skall tydliggöras.
- För att kunna rekrytera och behålla vissa kompetenser måste hänsyn tas till de anställningsvillkor som gäller på den arbetsmarknad där dessa kompetenser finns.

- Varje verksamhet ska inom ramen för kommunens lönepolicy fastställa för verksamheten anpassade lönekriterier där den egna verksamhetens särskilda förutsättningar beaktas. Personalenheten biträder verksamheterna i detta arbete.
- Långtidssjukskrivnas och tjänstledigas lönesituation ska uppmärksammas och beaktas vid löneöversyn.

Lönestruktur

Resultatet av den i lönesättningen genomförda lönepolitiken skall redovisas fortlöpande i form av en särskild lönestatistik och lönekartläggning som presenteras varje år.

Analys av lönestrukturen skall pågå fortlöpande och redovisas årligen.

I anslutning till redovisning av lönestrukturen skall också förändringar i befättningsstrukturen behandlas.