

# Policy löner

---

BOO FÖRSAMLING

## Policy löner

Boo församling strävar efter att lönesättningen dels ska återspegla uppnått resultat och dels stimulera till fortsatt goda prestationer. Det finns även en lönespridning som speglar medarbetarnas ansvar och prestationer.

Att lönesättningen är konkurrenskraftig är viktigt för att kunna behålla kompetent personal och locka nya talanger.

### Chefens ansvar

Chefen är väl förtrogen med policyn och ansvarar för att den är väl kommunicerad och förankrad hos medarbetarna.

Chefen avsätter tillräcklig tid för lönesättningsarbetet för att kunna göra en konsekvent och rättvis bedömning av medarbetares insatser och måluppfyllelse inför varje lönerevision.

Lönesamtalen är ett bedömningsamtal om medarbetarens prestation. Samtalet ska vara konstruktivt och medarbetaren ska ha förstått på vilka grunder bedömningen är gjord.

Mall för lönesamtal lämnas ut i god tid före lönesamtalen.

### Medarbetarens ansvar

Medarbetaren ska känna till lönepolicyn så att de är medvetna om arbetsgivarens förhållningssätt i lönefrågor och om hur de själva kan påverka sin löneutveckling.

Medarbetaren förbereder sig inför lönesamtalen. Samtalet är frivilligt för medarbetaren.

### Principer för lönesättningen

Vi arbetar med individuell lönesättning och det ska finnas ett tydligt samband mellan löneutveckling och uppvisat resultat.

Lönekriterierna är av avgörande betydelse vid lönerevision tillsammans med utbildningskrav, arbetsinnehåll, ansvar och marknadsperspektiv.

Anställningstid, tid för senaste löneändring eller förestående pensionering utgör inte någon grund i sig för ändrad lönesättning.

Lönesamtal hålls i normalfallet en gång per år.

## Lönekartläggning

Lika lön gäller för likvärdigt arbete utfört med likvärdig kvalitet oavsett kön. Detta säkras genom den årliga lönekartläggningen.

## Lönesamtalet

Lönesamtal hålls under februari månad i enlighet med årscykeln för systematiskt arbetsmiljöarbete. Tidpunkten gäller oavsett om centrala avtal är klara.

Närmaste chef håller i lönesamtal utifrån beslutad lönesamtalsmall och enligt lydelse i överläggningar med de fackliga organisationerna inför löneöversynen.

## Lönekriterier

Bedömningen innefattar medarbetarens bidrag till:

- Det egna arbetet
- Arbetslagets arbete
- Församlingens arbete i stort

### *Lönekriterier samtliga medarbetare*

#### **Yrkesskicklighet**

Ex: Har bredd och djup i yrkeskunskapen och ser till att den kommer till användning. Visar på hög kvalitet i utfört arbete. Följer med i utvecklingen.

#### **Effektivitet**

Ex. Visar på förmåga att organisera, planera och prioritera. Förutseende. Utför arbetet inom rimlig tid.

#### **Ansvar**

Ex. Visar pålitlighet, noggrannhet och ser vad som ska göras. Kommer i tid, är förberedd. Följer gemensamma spelregler. Har ett strategiskt tänkande.

#### **Arbetsglädje**

Ex: Bidrar till trivseln på arbetsplatsen. Har en positiv inställning till arbetet och arbetskamraterna. Tar ansvar för den sociala arbetsmiljön. Hjälper till och ger feedback.

#### **Flexibilitet**

Ex: Tar till sig nya utmaningar och arbetsuppgifter. Är lösningsfokuserad och ser möjligheter. Hjälper till och rycker in vid behov. Öppen för nya idéer.

#### **Utveckling**

Ex: Bidrar med genomtänkta, kreativa utvecklingsförslag satt i relation till

verksamhetsmålen. Är öppen för- och lär nytt.

**Bemötande** Ex: Bemöter välkomnande, respektfullt och professionellt.

### *För chefer gäller även*

#### **Beslutsförmåga**

Ex: Förmåga att fatta beslut och komma till avslut. Att hålla tidsramar och deadlines. Att vara konsekvent.

#### **Utvecklingsförmåga**

Ex: Förmåga att utveckla sina medarbetare och sitt arbetslag. Ha ett inlyssnande förhållningssätt.

#### **Inspirationsförmåga**

Ex: Förmåga att inspirera medarbetare och arbetslag. Att göra verksamhetsmålen förståeliga och engagerande.

#### **Kommunikationsförmåga**

Ex: Förmåga att kommunicera och informera både uppåt och nedåt i organisationen. Förmåga att hålla i svåra samtal och att kommunicera beslut.

### **Sjukskrivna, föräldralediga och tjänstlediga**

Sjukskrivna, föräldralediga och tjänstlediga medarbetare som varit borta hela eller största delen av året erbjuds lönesamtal enligt samma modell som övriga. Dock med det tillägget att dessa grupper, i de fall bedömningsunderlag saknas, kommer att erhålla en löneutveckling som baseras på föregående års prestationsbedömning.

### **Svag eller ingen löneutveckling**

Svag eller utebliven löneökning ska för den enskilde inte vara någon överraskning utan ska ha framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och chef, framförallt genom utvecklingssamtalet. I de fall lönesamtalet resulterar i svag eller utebliven löneökning skall aktiviteter dokumenteras i lönesamtalsmallen vilka sedan skall följas upp.

## Löneprocessen

