

Riktlinje för lönebildning

Reglemente

Kommunala beslut som utöver kommunallag och andra författningar styr och reglerar kommunala verksamheter. Innefattar Nämndreglementen, Delegeringsordningar, Bolagsordningar, Ägardirektiv, Föreskrifter, Kommunala taxor och avgifter.

Policy

Anger principer och värdegrundsbaserat förhållningssätt och tjänar som vägledning inom det aktuella området.

Plan

Beskriver strategier för arbetet med utvecklingen av Värnamo som kommun, och utvecklingsarbete inom kommunens organisation.

Åtgärdsplan

Anger konkreta åtgärder, tidsramar och ansvar.

Riktlinje

Beskriver hur förvaltning bedriver den befintliga verksamheten, eller ett visst område, så att den bedrivs effektivt och med god kvalitet.

Fastställd av: Kommundirektören

Dokumentet gäller från: 2018-08-28

Dokumentet gäller för: Samtliga förvaltningar

Dokumentansvarig: HR-Chef

Bakgrund

Lönebildningen ska grunda sig på verksamhetens krav och kompetens.

Den ska bidra till en långsiktig kompetensförsörjning samt en effektiv verksamhetsstyrning och verksamhetsutveckling.

Individuell och differentierad lönesättning ska i verksamheten användas som verktyg att göra kopplingen mellan kvalitet, mål och resultat för verksamheten, och individens bidrag och prestation tydlig.

Utgångspunkten för lönebildning är ”Policy – Värnamo kommun som arbetsgivare”, Värnamo kommuns vision, värdegrund och riktlinjerna för medarbetarskap och ledarskap. Denna utgångspunkt ska bidra till att Värnamo kommuns medarbetares fokus alltid är på de vi är till för, att medarbetarna utför goda prestationer, tar ansvar, samverkar, bemöter alla med respekt och känner arbetsglädje och engagemang för sitt uppdrag.

Syfte

Riktlinjernas syfte är att vara ett medel för:

- att de mål som fastställts för kommunen, verksamheten och medarbetaren leder till verksamhetsutveckling.
- att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare för att trygga kompetensförsörjningen
- att stimulera medarbetare till att utföra goda prestationer som bidrar till måluppfyllelse

Organisation och ansvar

Riktlinjer för lönebildning och lönekriterier måste vara kända hos medarbetarna för att kunna fungera. Kommunstyrelsen och dess personalutskott, kommunens ledningsgrupp tillsammans med HR-avdelningen ska utveckla lönebildningen och informera om dess innehåll och värderingar till lönesättande chefer, som i sin tur informerar vidare till sina medarbetare. HR-avdelningen samordnar och leder arbetet med löneöversynsprocessens genomförande. HR-avdelningen ansvarar för analyser av kommunens lönestruktur, löneökningsbehov, löneläge och uppföljning av lönebildningen.

Förvaltningscheferna ansvarar för att den individuella lönesättningen, lönesamtal och besked om ny lön fungerar väl utifrån de övergripande ramar som kommunstyrelsens personalutskott angett, och att förvaltningen följer kommunens lönebildning i övrigt. Förvaltningscheferna ansvarar även för att förmedla eventuella behov av prioriteringar, såväl individuella som på gruppnivå, till HR-avdelningen. Personalutskottet beslutar om eventuella prioriteringar utifrån förslag som sammanställts av HR-chef och förhandlingschef.

Det är lönesättande chefs ansvar att utifrån väl kända lönekriterier sätta lön för sina medarbetare. Detta sker i dialog i lönesamtalet mellan chef och medarbetare. Där kommunicerar chefen sin bedömning av medarbetarens

resultat och prestation utifrån lönekriterierna, liksom krav, förväntningar och uppsatta mål. Vidare ska chefen göra en uppföljning av medarbetarens resultat och måluppfyllelse utifrån medarbetarsamtalet, så att kopplingen till lön kan göras. Individuell lönesättning kräver att chefen är tydlig såväl i sin motivering som i sitt sätt att sätta lön.

Inriktning för Värnamo kommuns lönepolitik

Lönestruktur

Värnamo kommun arbetar utifrån sju strategiområden som är definierade i ”Policy – Värnamo Kommun som arbetsgivare”. De sju strategiområdena är en förutsättning för att nå det övergripande målet om kompetensförsörjning. Lön och förmåner är ett av strategiområdena. Värnamo kommun ska främja en lönestruktur som både attraherar nya medarbetare och motiverar redan anställda att stanna kvar.

De allt större kraven på kvalificerad och utbildade medarbetare måste beaktas vid ett långsiktigt lönebildningsarbete. Riktlinjer och lönestruktur måste visa att det lönar sig såväl att utbilda sig inom kommunala yrken som att ta det stora ansvar som medföljer kvalificerade befattningar med omfattande krav.

Lönespridning

Individuell och differentierad lönesättning förväntas leda till ökad lönespridning. I syfte att behålla kompetenta medarbetare och ge möjlighet till god löneutveckling i kommunen behövs lönespridning¹ inom yrkesgrupperna. Lönespridning är ett bevis på att det lönar sig att göra ett gott arbete och att det finns en möjlig löneutveckling inom yrket och inom Värnamo kommun. På så vis stimulerar lönen till goda prestationer.

Därför är målet att ha en lönespridning inom samtliga yrkesgrupper. Årlig uppföljning sker för att säkerställa att lönespridningen ger önskad effekt. Lönespridningen mäts inom yrkesgrupper, enligt AID-kodning, som består av fler än tio personer. Ytterligare analys av lönespridning och gruppens sammansättning kan tillkomma i dialog med berörd lönesättande chef. Analysen ger en fingervisning om vilka grupper som är i behov av en ökad lönespridning och som eventuellt behöver beaktas vid kommande löneöversyn.

Medarbetarskap och ledarskap

Medarbetarskap i Värnamo kommun är att vara en god ambassadör för Värnamo kommun och vara med och ta ansvar för att förverkliga kommunens vision och värdegrund. Medarbetarskap handlar om relationer, förhållningssätt gentemot varandra och de vi möter i arbetet. Medarbetare ska genom sitt sätt att utöva sin roll och utföra sitt uppdrag, gestalta värdegrunden i mötet med medborgare, kollegor, besökare och uppdragsgivare. I ledarskapet ingår alltid ett medarbetarskap. Chefens roll är att, utifrån ett motiverande ledarskap, stimulera delaktighet och ansvarstagande, kreativitet och ständiga förbättringar.

¹ Lönespridning mäts på följande sätt: (90:e percentilen – 10:e percentilen) / Medianen

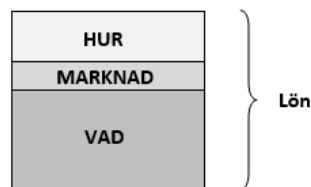
Kommunens lönekriterier utgår ifrån medarbetarskapets grundläggande syfte. Medarbetarnas ansvar är att utföra sitt uppdrag utifrån kommunens värdegrund som är definierat i riktlinjer för medarbetarskap och ledarskap.

Det är varje medarbetares ansvar att aktivt delta på lönesamtal där dialog förs om individuell prestation och bidrag till måluppfyllelse. Lönesamtalet ska bland annat bestå av en uppföljning av vad som överenskommits på medarbetarsamtalet. Det är varje chefs ansvar att leda och möjliggöra att dialogen genomförs.

Medarbetarsamtal och lönesamtal är naturliga delar i chefens och medarbetarens dialog under året.

Grundläggande principer för lönesättning

Lönens uppbyggnad



Lönen bestäms utifrån tre olika aspekter:

Vad arbetet förutsätter och innebär, det vill säga krav på utbildningsnivå och kvalifikationer, arbetets komplexitet och svårighetsgrad, ansvarsnivå och befogenheter.

Marknadsfaktorn, det vill säga om det råder konkurrens på arbetsmarknaden om den aktuella kompetensen eller yrkeskategorin.

Hur arbetet utförs, dvs den individuella lönesättningen bedöms utifrån, prestation, resultat och bidrag till verksamhetens måluppfyllelse.

Lönesättningstidpunkt

Medarbetarnas lön sätts vid nyanställning, löneöversyn eller vid stadigvarande och/eller avsevärd förändring av arbetsinnehåll och ansvar.

Nyanställning

Vid extern nyanställning utgår lönesättningen från vad arbetet förutsätter och innebär, tidigare erfarenhet som är relevant för aktuell tjänst samt den arbetsvärdering av yrket som kommunen bedömt. Om anställningen påverkas av marknadsfaktorn kan hänsyn även tas till detta.

Vid nyanställning som sker internt med ny befattning och annat ansvar genomförs lönesättning utifrån samma principer som vid extern rekrytering. Vid intern rekrytering där medarbetaren behåller samma befattningstyp och anställningsvillkor i övrigt, justeras inte lönen utan hanteras inom ramen för den årliga löneöversynen.

Löneöversyn

Löneöversyn genomförs enligt avtal, vanligtvis en gång per år. Vid beslut om ny lön bedömer lönesättande chef hur arbetet utförts utifrån medarbetarens resultat, prestation och bidrag till att verksamheten når målen i förhållande till verksamhetens kända och samverkade lönekriterier.

Grundkraven i anställningen är att utföra ålagt arbete, följa ordningsregler, följa arbetsmiljöregler, samarbeta och att vara lojal. Det är viktigt att varje medarbetare har förståelse för vad grundkraven innebär. För medarbetare som inte uppfyller grundkraven i anställningen ska en handlingsplan upprättas/ vara upprättad och lönen bör inte revideras i dessa fall. Att inte uppfylla grundkraven i anställningen kan innebära att medarbetaren inte får del av löneökning i samband med löneöversynen.

Värnamo kommun använder lönekriterier som är kommungemensamma och vid behov förvaltnings specifika/verksamhetsspecifika med tillhörande nycklar som definierar vad kriterierna innebär utifrån verksamhetens uppdrag. Lönesättande chef ansvarar för att lönekriterier är kända för medarbetarna.

Varje löneöversyn föregås av analys av löner, prioriteringsbehov och behov av eventuella förändringar i lönestrukturen. I samband med dessa moment sker dialog i flera forum och de fackliga organisationerna har möjlighet att inkomma med eventuella yrkanden. Inför varje löneöversynstillfälle tas en detaljerad tidplan fram. Analysarbetet beaktas i Värnamo kommuns budgetprocess.

Ny lönesättning vid förändring av arbetsinnehåll

Lönen kan förändras vid en stadigvarande utökning av ansvaret i befattningen eller en avsevärd förändring av arbetsuppgifter t ex med anledning av omorganisation. Fler arbetsuppgifter inom samma ansvarsnivå är inte skäl för ny lönesättning. Ny lönesättning vid en stadigvarande utökning av ansvaret i befattningen eller en avsevärd förändring av arbetsuppgifter ska föregås av att lönesättande chef samråder med HR-avdelningen. Ny tillfällig lön kan hanteras genom tidsbegränsat lönetillägg eller genom ett nytt tidsbegränsat anställningsavtal med ny lön.

När medarbetare tillfälligt förordnas att ersätta ordinarie chef vid frånvaro om två arbetsveckor eller mer kan medarbetaren ersättas med lönetillägg alternativt vid längre förordnade med nytt tidsbegränsat anställningsavtal med ny lön. För ersättning krävs ett fullt chefsansvar enligt delegation som ordinarie befattningshavare har. Lönetillägget beslutas av ordinarie överordnads chef i samråd med HR-chef/- förhandlingschef.

Lönekartläggning

Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män har sin förklaring i medarbetarnas könstillhörighet eller om det finns sakliga förklaringar till varför det skiljer i lön. Om arbetsgivaren inte kan motivera löneskillnaderna som sakliga måste dessa skillnader justeras enligt diskrimineringslagen.

Värnamo kommuns arbete med lönekartläggningen är indelad i fyra steg:

1. Analys av riktlinjer för lönebildning och praxis.

2. Kartläggning av arbetsuppgifter genom arbetsvärdering med syfte att identifiera vilka grupper av medarbetare som utför arbeten som är att betrakta som lika respektive vilka som är att betrakta som likvärdiga vilka således ska jämföras lönemässigt i analysen.
3. Analys av löneskillnader.
4. Upprättande av handlingsplan.

Ansvarig

Förhandlingschef.

Uppföljning

Riktlinjen ska följas upp under varje mandatperiod.

Referenser

- Policy – Värnamo kommun som arbetsgivare, antagen av kommunfullmäktige 2017-06-21.
- Riktlinje för medarbetarskap och ledarskap, samverkats på CSG våren 2017.
- Kommungemensamma lönekriterier samverkade på CSG våren 2018.
- Medarbetarsamtalsmall samverkade på CSG hösten 2018.