

Lönepolicy

"En fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås"

Arbetsgivaralliansens branschavtal



Inledning

Lönepolicyn ska stötta verksamhetens vision, strategier och övergripande mål. Den ska också stödja medarbetarnas utveckling och engagemang. I lönepolicyn framgår vad som påverkar lön och hur den sätts. De centrala löneavtalen utgör grunden.

Lönepolicyn kan också beskriva hur lön sätts vid olika situationer, som rekrytering, lönerevision och förändringar i arbetsuppgifter eller ansvar. Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla arbetstagare.

Lönepolicyn ska ge en bild av vad medarbetaren kan göra för att påverka sin lön. Där ska också framgå om lönerna sätts individuellt och vad som ligger till grund för bedömningen (lönekriterier).

I vårt branschavtal som är tecknat mellan arbetsgivaralliansen och Lärarnas Samverkansråd, Vision, Akademikerförbunden och Kommunal så är individuella och differentierade löner överenskommet.

Lönesättning vid anställning

Lönen sätts utifrån ställningstaganden om vad som ska gälla vid nyrekrytering. Faktorer som påverkar lönesättningen är relevant utbildning och erfarenhet, behörighet, arbetsuppgifternas komplexitet, befogenhet och ansvar, utbud och efterfrågan på marknaden på motsvarande kompetens och förväntat resultat utifrån medarbetarens tidigare kunskaper och erfarenheter.

Den nya lönen ska vara så rättvisande och så objektiv som möjligt utifrån Sjövik folkhögskolas övergripande lönebild och önskad lönestruktur.

Löneutveckling

Vid löneöversyn beaktas alla de varaktiga förändringar som skett av arbetsuppgifter, de resultat som uppnåtts, m. m, från tiden efter föregående lokala löneöversyn. Dialog mellan chef och medarbetare ska utgå från mål och resultat, samt från de beteenden som beskrivs i lönekriterierna. Båda delar behövs för att verksamheten ska utvecklas åt rätt håll, och ligger till grund för löneutvecklingen.

Vid löneutveckling för anställd personal ska följande faktorer vägas in:

- förändringar i ansvar och svårighetsgrad
- relevant fortbildning i yrket
- resultat av arbetsinsats
- visad förmåga att stödja sin omgivning, och samarbeta med andra (samarbetsförmåga)
- visad förmåga att leda, ta initiativ (ansvarstagande)
- visad förmåga att se nya lösningar och ändrade förutsättningar (flexibilitet)
- intresse att utveckla och förbättra verksamheten och dess gemensamma mål (strategisk förmåga)
- marknadslöneläge

Lönekriterier

Bra lönekriterier är betydelsefulla för verksamhetens utveckling och resultat, är tydligt beskrivna, och ska kunna kopplas till individuella arbetsinsatser. Bedömning av lönekriterierna görs var för sig och sen görs en sammantagen bedömning. Vid bedömningen ska hänsyn tas till förutsättningarna att utföra arbetet och förutsättningarna på arbetsplatsen. Kriterierna är ständigt vägledande men behöver årligen tas upp diskuterats.

-SAMARBETSFÖRMÅGA

Visar förståelse för andras sätt att fungera och motiverar/engagerar andra i gruppen.
Lyssnar till andra och delar gärna kunskaper, erfarenheter och information.
Visar en positiv attityd, respekt och delaktighet för att bidra till ett positivt arbetsklimat.
Bygger och bibehåller relationer och nätverk.

-ANSVARSTAGANDE

Tar ansvar för verksamhetens planer, mål och beslut.
Ser den egna verksamheten som en del av helheten.
Ser behov och kommer med förslag
Bidrar till en positiv bild av verksamheten.

-FLEXIBILITET

Varierar arbetssätt efter olika förutsättningar.
Är lösningsfokuserad och ser möjligheter.
Hjälper till och rycker in vid behov.
Öppen för nya idéer.

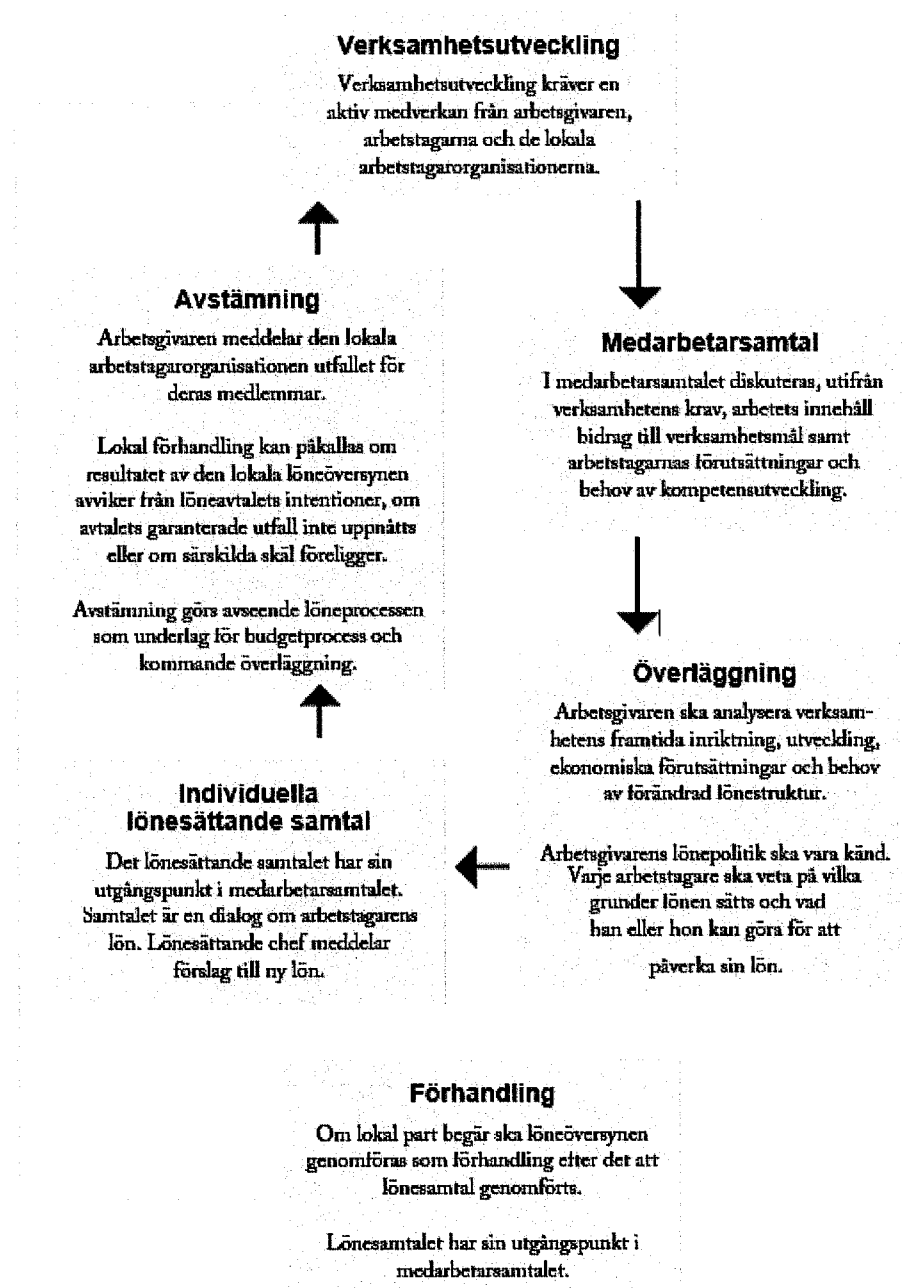
-STRATEGISK FÖRMÅGA

Har helhetssyn
Arbetar för utveckling av verksamheten
Håller sig uppdaterad inom sitt arbetsområde.
Visar intresse för och använder ny teknik, effektiviseringar och arbetsmetoder.

Årliga löneprocessen

Rektor är ytterst ansvarig för lönepolitiken på Sjöviks folkhögskola. HR-ansvarig och skollledning har ett stort ansvar i lönebildningsarbetet, likväl som att lönebildningsarbetet sker i samverkan med fackliga.

Sjöviks ledning bedömer inför lönerrevision de allmänna ramarna utifrån avtal och ekonomiska förutsättningar. Förhandlingsordningen följer det centrala avtalet. Skolledningen ska värdera sina medarbetare enligt faktorer ovan och kunna motivera lönesättningen samt hur medarbetaren kan påverka sin lön. Lönesamtalen ska vara en möjlighet för arbetstagaren att, tillsammans med sin chef, göra en så realistisk bedömning som möjligt av sin förmåga att utföra de egna arbetsuppgifterna och värnandet om arbetsplatsens utveckling.



1. Med verksamhetsutveckling menas alla de aktiviteter vi gör i vardagen och som är kopplade till verksamhetsplanen, våra övergripande mål och visioner.
2. Medarbetarsamtalet är en framtåsyftande dialog mellan medarbetare och närmaste chef.
3. Överläggning sker där arbetsgivare och fack för en dialog med utgångspunkt ur de centralt tecknade avtalen.
 - a. Om någon part begär ska förhandling ske (om inte görs allt i samverkan)
4. Individuella lönesättande samtal utgår från medarbetarsamtalet och där sker avstämning vilka mål som uppnåtts osv
5. Avstämning av medlemmarnas nya löner sker mellan arbetsgivare och fack

Lönekartläggning

Alla arbetsgivare, oavsett antalet anställda, ska varje år göra en kartläggning och en analys av arbetstagarnas löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Lönekartläggningen är också en viktig del av det strategiska jämställdhetsarbetet.

Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Kartläggningen och analysen ska med andra ord präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Resultat av lönekartläggningen redovisas i samverkansgruppen.