



VoBs lönepolicy och system för utvecklingssamtal och lönesamtal

VoB's lönepolicy omfattar samtliga anställda och är en del av VoB's långsiktiga strategi. Lönepolicyn är ett instrument som syftar till att uppnå VoBs mål.

***I praktisk handling är syftet med lönepolicyn:**

- att kunna rekrytera kvalificerade medarbetare
- att kunna behålla kompetenta medarbetare
- att stimulera den anställde till engagemang för och tillfredsställelse i arbetet
- att med rätt lön uppmuntra medarbetaren till än bättre prestationer
- att medarbetaren, genom kunskap om de bedömningar som ligger till grund för lönesättningen, ska uppleva lönen som begriplig, välgrundad och rättvis.

***Löneprinciper (KFS branschavtal)**

"Lönesättningen skall vara individuell och differentierad. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvar och svårighetsgrad i arbetsuppgifter och den enskildes sätt att uppfylla dessa. Ledningsförmåga, omdöme, initiativförmåga, ekonomiskt ansvar, och innovationskraft beaktas vid lönesättningen. Lönen skall öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet.

Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen. Samma principer för lönesättningen skall gälla för kvinnor och män, liksom för yngre och äldre arbetstagare. Det skall vara ett gemensamt ansvar för arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagarorganisation att få bort könsrelaterade orättvisor på arbetsplatsen. En förutsättning för en framgångsrik verksamhet är en värdefull och engagerad insats av arbetstagare på alla nivåer i företaget".

Lön

Lönen är en ersättning för utfört arbete. Lönen sätts utifrån systemet för utvecklingssamtal och lönesamtal.

Ambitionen är att lönerna skall vara konkurrenskraftiga och samtidigt väl balanserade så att VoB inte hamnar i ekonomiska svårigheter. Lönerna skall vara individuella och differentierade. Ingångslönen/baslönen grundas på utbildningsnivå, yrkeserfarenhet, antal år inom VoB och ansvarsnivå. Ny baslön sätts för den som byter arbete inom VoB. Den årliga lönerevisionen baseras på prestationerna som individen gjort under året.

Även andra belöningsformer kan utges som komplement till lönehöjningar t ex ledighet eller utbildning. Dessutom kan gratifikationer komma i fråga vid goda ekonomiska resultat för föregående år.

En anställd specialist inom VoB, med strategiskt viktig kompetens, kan ha lön motsvarande en chef om arbetsuppgifter och arbetsresultat motiverar detta.



Det är viktigt på vilka grunder lönen fastställs och motiveras. Därför har respektive chef en dialog under lönesamtalen med sina medarbetare utifrån arbetsgivarens bedömning av den enskilde. Tanken är att det ska vara mycket tydligt för den enskilde varför man får den löneökning som man får.

Vem ansvarar för vad inom VoB's lönepolicy?

VD

- Ansvarar för lönepolicyn och system för utvecklingssamtal/lönesamtal.
- Ansvarar för prioriteringar.
- Följer upp att verksamhetscheferna efterlever lönepolicyn och systemet för utvecklingssamtal och lönesamtal.
- Bedömer lämplig lönespridning.
- Fastställer ekonomiska ramar utifrån centralt löneavtal.
- Fördelar lönepåslag för medarbetare direkt underställda VD och väger för direkt resultatansvariga, av påslaget i kronor som poängsystemet ger mot förra årets resultat.
- Bedömer i samverkan med verksamhetscheferna deras löneförslag för sin personal.
- Svarar för löneanalyser, direkt eller via uppdrag.

Lönesättande chef

- Svarar för att utvecklings- och lönesamtalen är väl kända på enheten.
- Bedömer medarbetaren enligt fastställt system för värdering.
- Genomför individuella utvecklings- och lönesamtal.
- Diskuterar löneförslagen med VD innan de bekräftas till personalen
- Informerar medarbetaren om uppnådda resultat och ny lön.

*Modell för lönesättning

Modellen för lönesättning utgår från två delar; dels ingångslönen/baslönen, dels tillägg grundade på årets prestationer.

Ingångslön/Baslön:

- krav på teoretisk kompetens, utbildningsnivå
- krav på yrkeserfarenhet
- ansvarsområden /arbetets svårighetsgrad

När man anställer ny personal matchas personens CV mot befattningens krav och en ingångslön/baslön sättes.

Årlig löneresvision:

Basdelen ligger fast, eftersom man bär den med sig från anställningens början. Påslaget tillskapas utifrån ett antal variabler som bedöms. Dessa ger poäng som sedan omvandlas till ett procentuellt påslag.

**Utvecklingssamtal och lönesamtal:**

Utvecklingssamtalet har en nyckelroll för att i dialog mellan närmsta chef och medarbetare kunna diskutera förhållandet mellan verksamhetsutveckling, ekonomisk bärkraft, individuella prestationer och personlig utveckling. Chef och medarbetare har minst en gång per år utvecklingssamtal och då diskuteras den enskildes uppnådda resultat och man formulerar medarbetarens utvecklingsmål med sitt arbete. Varje chef ansvarar för att samtal kommer till stånd med berörda medarbetare.

Utvecklingssamtalen genomförs under augusti – oktober. VD informeras att samtalen är utförda.

Dialogen mellan verksamhetschef och medarbetaren dokumenteras på blanketten "Utvecklingssamtal" och verksamhetschefen har med denna till Lönesamtalet.

På blanketten framgår dels om den anställde tänker försöka att utveckla något av de omfrågade områdena, dels andra utvecklingsinsatser som överenskommits.

Lönesamtalet är en uppföljning av och fortsättning på utvecklingssamtalet. Utgångspunkten för lönesättningen är VoB's system för prestationsbedömning. De övergripande kriterier som värderas vid lönesamtalet är: Prestationer, personliga egenskaper, samarbete, helhetssyn, och utveckling. Kriterierna poängbedöms och leder till förslag till ny lön som förs in på blanketten "Sammanfattning lönesamtal". Poäng mellan 41 och 50 innebär att den anställde under året motsvarat de (höga!) krav som bolaget har på tjänsten, poäng under detta intervall innebär att man under föregående år inte motsvarat kraven och vid poäng över 50 har man överträffat kraven.

Förutom poängen kan ett särskilt påslag förekomma pga faktorer som systemet inte hanterar, extraordinära insatser eller s.k "snestisar". För personer med direkt resultatansvar, sker en avvägning gentemot förra årets resultat.

Lönesamtalen äger rum under januari - mars.

Rolf Beckman, VD

Bilagor:

Blanketterna:

"Utvecklingssamtal"
"Lönesamtal" och
"Sammanfattning lönesamtal"