



Landstinget  
Halland

## Arbetsgivarpolitiska riktlinjer för lönebildning mm Fastställda av LsAU 2008-02-05

### Grunder

Grunden för verksamhetsstyrningen i Landstinget Halland är målstyrning.

Målstyrning förutsätter att det finns tydliga normer och regelverk, som vägledning för förvaltningarnas agerande. Det ger en entydig bild av landstinget som arbetsgivare och tillförsäkrar våra anställda samma grundläggande anställningsvillkor. Förutom personalpolitiskt har detta stor betydelse för vår attraktionskraft och vårt varumärke.

Detta dokument är fastställt av Landstingsstyrelsens arbetsutskott och anger den långsiktiga lönepolitiska inriktningen för Landstinget Halland. Därtill ska ingångna avtal och andra regelverk uppfyllas.

### Lönebildning

Lönebildningen ska stimulera till ökat engagemang och utveckling av verksamhetens produktivitet och kvalitet. En god kunskap om landstingets rådande lönestruktur är en förutsättning för att lönebildningen ska kunna ske i ett sammanhang. Löner ska vara individuella och differentierade. Den enskildes ansvar, kompetens samt bidrag till måluppfyllelse och verksamhetsutveckling, ska avspeglas i lönesättningen.

Lönepolitiken ska skapa förutsättningar både för att rekrytera och behålla personal. Lönesättning är ett instrument för att styra verksamheten mot dess mål och är därmed en prioriterad chefsuppgift.

Grundläggande värderingar i Landstingets lönepolitik är:

att vi som arbetsgivare har förtroende och respekt för medarbetarnas kunskap, egen förmåga samt vilja att ta ansvar,

att samma anställningsvillkor och principer för lönesättning gäller samtliga anställda, oavsett anställningsform- och plats,

att sambandet mellan medarbetarnas ansvar och arbetsprestationer avspeglas i lönesättningen,

att utbildning och kompetenshöjning mot verksamhetens mål värderas positivt.

### Ansvar

*Landstingsstyrelsens arbetsutskott* fastställer med detta dokument grunder för lönesättning, löneöversyn, löneförmåner och löneväxling. LsAU ansvarar också för tillämpning och uppföljning av lönepolitiken. Under LsAU ansvarar Landstingskontoret för den sammanhållna löneöversynsprocessen.

*Driftstyrelsen* har arbetsgivaransvar inom sitt verksamhetsområde. Det innebär att den därmed svarar för övergripande personalpolitiska riktlinjer för sina medarbetare, i enlighet med av LsAU fattade beslut.

Driftstyrelsen ansvarar för att löneöversynen genomförs inom egen förvaltning.

Varje driftstyrelse ska utifrån centrala regelverk och styrdokument utforma en lönestrategi för egen verksamhet, som beaktar förvaltningens förutsättningar. Lönestrategin ska beslutas i driftstyrelsen. Driftstyrelsen ansvarar också för att lönestrategin och andra styrande dokument är kända hos chefer och medarbetare. Inför varje löneöversyn ska verksamheternas chefer analysera de behov förvaltningen väntas ha. Prioriteringar kommuniceras till lönesättande chefer. Detta borgar för ett enhetligt förhållningssätt, förståelse och delaktighet.

Driftstyrelsen beslutar också om eventuella andra anställningsförmåner.

*Förvaltningschefen* ansvarar, under driftstyrelsen, för det operativa genomförandet av personalpolitik, personaladministration samt löneöversynen och med den sammanhängande processer. Detta sker med stöd av gällande delegationsordning.

*Lönesättande chef* ansvarar för att lönesättning sker i enlighet med riktlinjer, löneavtal och med beaktande av landstingets lönestruktur. Landstingets kriterier för lönesättning ska vara definierade och förankrade i den egna verksamheten.

Medarbetaren ska i lönesamtal informeras om den lönesättning som ligger till grund för ny lön. Lönesamtalet ska i sin tur återkoppla till prestations- och utvecklingsförväntningar uttryckta i utvecklingssamtal.

Varje förvaltning ansvarar inför sin driftstyrelse för uppföljning av dessa riktlinjer och egna lönestrategier.

### **Bedömningskriterier**

De anställdas insatser konstituerar verksamhetens kvalité och servicegrad. Därför ska lönerna vara individuella, differentierade och avspegla kompetens, arbetsresultat och utveckling. Lönen är ett instrument som premierar medarbetaren och därmed också ett instrument för verksamhetsutveckling. Lönen har betydelse för medarbetarens engagemang. Det är därför viktigt att lönesättningen tillämpas konsekvent och att lönerna harmoniserar inom landstinget.

I Landstinget Halland används följande bedömningskriterier:

- Yrkesskicklighet  
Kunskaper, förvärvad erfarenhet och förmåga att tillämpa detta i yrkesrollen. Vilja och förmåga att följa utvecklingen inom området.
- Bemötande  
Hur förhållningssättet tar sig uttryck i att möta och förstå andra människor. Respekt och lyhördhet. Serviceanda. God representant för sin verksamhet
- Systemkompetens  
Öppet perspektiv på den egna funktionen och förståelse för sin egen roll i ett sammanhang. Att förstå och ta till sig hur helhetens delar fungerar tillsammans och verka för helhetens bästa, kundens/patientens nytta och samhällets behov.
- Handlingsförmåga

God initiativförmåga. Arbetar resultatriktat, med god effektivitet och kvalité, för att nå uppsatta mål. Förmåga att prioritera.

- Utvecklande  
Att se behov, finna lösningar, ha vilja och kraft att driva. Bejaka egen och verksamhetens utveckling och ständiga förbättringar. Att ha en öppen inställning. Utvärderar, jämför och formulerar nya mål.

Kriterierna måste på varje arbetsplats diskuteras mot den egna verksamhetens mål. Landstingets bedömningskriterier ska användas på alla arbetsplaster, men måste viktas och bedömning ske mot verksamhetens mål.

Samma kriterier används för såväl utvecklings- som lönesamtal.

### **Lönesättning vid nyanställning**

Vid lönesättning av nyanställd ska i första hand följande beaktas - utan inbördes rangordning:

- utbildning, erfarenhet och kompetens,
- aktuell befattning, med ansvar och befogenheter,
- landstingets lönestruktur,
- rekryteringsläget.

### **Löneöversyn**

Löneförändring för redan anställd personal sker normalt vid årlig löneöversyn. Undantag framgår nedan.

Lönesättande chef ska göra en bedömning av medarbetarens prestation och måluppfyllelse. Medarbetare som fått mer kvalificerade uppgifter, tagit på sig ytterligare ansvar eller på annat sätt visat särskild duglighet ska då särskilt beaktas.

Samtliga medarbetare som omfattas av löneöversynen ska ha ett lönesamtal med lönesättande chef, i vilket det tydligt framgår på vilka kriterier den nya lönen är satt. Sammanhang med landstingets lönestruktur ska framgå. Vid ingen eller ringa löneutveckling ska handlingsplan upprättas. Ansvar för att denna genomförs åvilar såväl chef som medarbetare.

### **Annan löneförändring under pågående anställning**

Byte av anställning inom eller mellan förvaltningar, med likvärdiga arbetsuppgifter ska inte i sig föranleda någon lönejustering. Undantag kan vara att en medarbetare har fått så stora förändringar i sina arbetsuppgifter, att det är att likställa med en ny tjänst. Löneökningen ska då beslutas i samråd med förvaltningschefen.

### **Anställningsförmåner och löneväxling**

Anställningsförmåner innefattar inte enbart lön. Inom ramen för anställningen kan anställda erbjudas skattefria förmåner.

Skattefria förmåner ska överensstämma med Skatteverkets bestämmelser.

Alla anställda ska ha ett skriftligt anställningsavtal för aktuell befattning. Anställningsvillkor utanför det skriftliga anställningsavtalet får inte förekomma. Avtalets innehåll ska överensstämma med detta dokument och andra centrala anvisningar.

Löneväxling innebär att den anställda inom ramen för sin bruttolön kan erhålla förmån. Sådan löneväxling ska vara kostnadsneutral för arbetsgivaren och stå i överensstämmelse med gällande skatteregler.

