

Lönepolicy Helsingborg Arena och Scen AB

Vår lönepolicy tydliggör de grundläggande principer som styr lönesättning och hur lönesättning fungerar i olika situationer. Vår lönepolicy omfattar alla anställda.

Alla anställda ska ha kännedom om bolagets lönepolicy och vilka principer som styr lönesättningen, samt ges möjlighet till förståelse för hur den påverkar lönesättningen av eget arbete och prestation.

Lönepolicyn är framtagen i samverkan, förankrad i ledningsforum och beslutad av bolagets VD.

Grundläggande principer för lönesättning

Vår lönepolicy och hur vi arbetar med lönesättning tar avstamp i de centrala löneavtalen mellan Svensk Scenkonst och Scen och Film/Akademikerförbunden respektive SYMF.

Lönen ska vara individuell och differentierad, där så är möjligt utifrån centrala avtal.

Hur vi arbetar med lönesättning ska bidra till att verksamhetens mål uppnås och våra möjligheter att rekrytera och behålla den kompetens som krävs för att driva och utveckla verksamheten. Lönesättningen ska användas som ett styrmedel som tydligt återspeglar medarbetarens prestation i uppdraget och bidrar till att medarbetaren motiveras till bra arbetsinsatser och resultat.

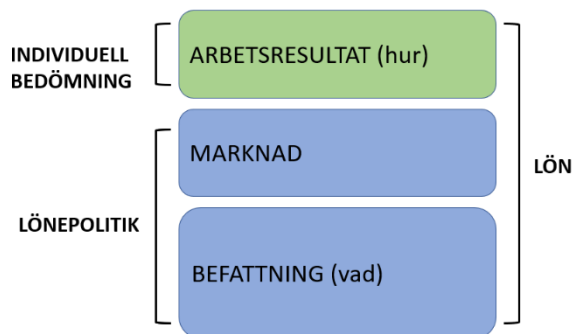
Chefer med fullt ledningsansvar (personal, verksamhet och ekonomi) är lönesättande och den som beslutar om och motiverar lönesättningen av underställd personal utifrån givna förutsättningar.

Lön består av tre beståndsdelar, som alla påverkar lönesättningen:

Arbetsresultat – Den del som medarbetaren kan påverka med sin prestation. Din bedömning av hur medarbetarens individuella prestation bidragit till uppsatta mål och våra lönekriterier. Fokus under lönesamtal och i lönerevision.

Marknad - Tillgång och efterfrågan på arbetsmarknaden kan påverka lönesättningen, i såväl lönerevision genom prioriterade grupper men också i lönesättningen i anslutning till nyanställning.

Befattning - inkluderar befattningens ansvar, arbetets komplexitet och svårighetsgrad. Det inkluderar även tjänstens utbildningskrav, specifika färdigheter, kunskap och kompetenser som tjänsten kräver. Varje befattning blir värderad utifrån BAS-värderingssystemet.



Dokumentnamn: Lönepolicy	Version: 2, beslutad 2017-12-19
Dokumentägare: HR	Senast uppdaterat: 2024-01-04

Lönerevision

Lönerevision genomförs utifrån centrala avtal mellan Svensk Scenkonst och Scen & Film/Akademikerförbunden respektive SYMF.

Merparten av våra anställda har individuell lönesättning utifrån våra lönekriterier. En handlingsplan ska upprättas för de medarbetare vars lön inte justeras i lönerevision eller som ges en minimal justering. Ingen justering eller en minimal justering kan göras när medarbetarens prestation och resultat inte uppfyller individuella mål, våra lönekriterier eller om medarbetarens lön anses vara i rätt nivå, ex. på grund av en historiskt hög lön.

Våra timanställdas timlöner räknas upp enligt relevant centralt löneavtal.

Lönekriterier

Våra lönekriterier har tagits fram partsgemensamt, med fackliga parter och inkludering av medarbetare från olika delar av bolaget. Arbetsgruppen har genom en strukturerad arbetsprocess, grundat på ett validerat kompetensramverk gjort ett urval av fem lönekriterier. Dessa har i sin tur beslutats av VD i nära dialog med ledningsgruppen och därefter fackligt samverkats.

Drivkraft och uthållighet	<i>Strävar efter att uppnå mål och syften, är tålmodig och uthållig i utförandet av uppgifter. Upprätthåller en positiv inställning trots motgångar och misslyckanden, är beslutsam och driftig när det gäller att övervinna problem. Antar utmaningen med svåra och krävande situationer.</i>
Pålitlighet	<i>Levererar överenskomna resultat och lever upp till förväntningar. Ser till att hen håller sina åtaganden och tar personligt ansvar för sin prestation.</i>
Öppenhet för nya idéer	<i>Är öppen för nya förslag och arbetssätt, utvärderar noggrant nya idéer samt bygger vidare på andras idéer. Införlivar nya idéer i sitt eget tänkande och uppmuntrar idéutbyte.</i>
Initiativkraft	<i>Söker aktivt nya möjligheter, agerar utan uppmaning av andra och har en proaktiv inställning istället för att reagera på händelser. Förutser problem och agerar innan de uppstår.</i>
Teamarbete	<i>Delar med sig av relevant och användbar information till medlemmarna i sin grupp. Deltar i och bidrar aktivt till grupprocesser samt uppmuntrar och värdesätter bidrag från andra medlemmar i gruppen. Arbetar för ett positivt och vänskapligt klimat i gruppen och samarbetar effektivt med andra gruppmedlemmar.</i>

Lönekartläggning och osakliga löneskillnader

Nytt förslag: Våra lönesättningsprinciper innebär saklig och objektiv lönesättning och ska förhindra diskriminering på grund av medarbetarens kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck.

För att säkerställa att vi följer lönesättningsprinciperna gällande kön och för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor genomförs lönekartläggning årligen. Lönekartläggningen avser att kartlägga, analysera eventuella löneskillnader samt åtgärda osakliga löneskillnader som identifierats.

Lönesättning i olika situationer

Nyanställning

Vid nyanställning läggs fokus främst på befattningsrelaterade och marknadsrelaterade faktorer av förklarliga skäl. Individrelaterade faktorer, såsom arbetsresultat ges begränsad betydelse, då det endast i begränsad omfattning kan förutses hur individen prestation och måluppfyllelse kommer att se ut.

Ny befattning med utökat ansvar

När en redan befintlig medarbetare erbjuds nytt uppdrag med ett utökat ansvar får samtliga tre faktorer betydelse – arbetsresultat, marknad och befattning. Tidigare prestation påverkar och skapar förväntningar på kommande prestation. Nytt kontrakt skrivs och signeras.

När en medarbetare får ett utökat ansvar under viss period kan lönetillägg utges.

Ny befattning med minskat ansvar

Även när en befintlig medarbetare omplaceras till ett nytt uppdrag får samtliga tre faktorer – arbetsresultat, marknad och befattning betydelse. Om det nya uppdraget innebär en lägre lön än tidigare ska en bedömning göras om löneskillnaden är av den grad att en anpassning av lönen ska göras över tid eller ej. Bedömningen görs av ansvarig chef i samråd med HR-partner.

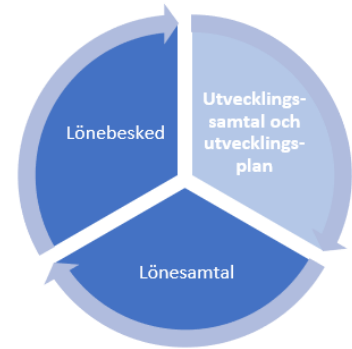
Lönesättningar av tidsbegränsade anställningar

Vid korta eller tidsbegränsade anställningar sker lönesättning utifrån samma principer som vid nyanställning. Om kandidaten varit anställd tidigare, får individrelaterade faktorer en ökad betydelse.

Dokumentnamn: Lönepolicy	Version: 2, beslutad 2017-12-19
Dokumentägare: HR	Senast uppdaterat: 2024-01-04

Medarbetardialog – utvecklingssamtal, lönesamtal och lönebesked

För att uppnå fortlöpande utveckling av medarbetare samt säkerställa en väl fungerande lönervisionsprocess är det viktigt med en kontinuerlig och strukturerad dialog mellan chef och medarbetare. Detta sker genom samtal om mål, framtid och utveckling respektive samtal om lön. Dialogen pågår året runt, men består av tre huvudsakliga aktiviteter - något vi kallar medarbetardialogen.



MEDARBETARDIALOG

1. Utvecklingssamtal

Alla medarbetare ska ha ett årligt utvecklingssamtal med sin närmsta chef. I detta samtal riktas blicken framåt. Ni kan exempelvis prata om arbetsmiljö, uppdraget, medarbetarens kompetens och utvecklingsområden – allt med avstamp i våra lönekriterier. Varje utvecklingssamtal efterföljs av en utvecklingsplan där ni dokumenterar individuella mål för medarbetaren, utvecklingsområden och överenskomna aktiviteter för tiden framöver. Sker under perioden maj-oktober.

2. Lönesamtal

Lönesamtalet blickar bakåt och syftar till att utvärdera medarbetarens prestation i arbetet utifrån våra gemensamma lönekriterier och överenskommen utvecklingsplan. Samtalet ska också bidra till att du som medarbetare förstår hur din arbetsprestation och lön hänger ihop. Sker vanligtvis under perioden jan-mars. Lönesamtal sker inte med intermittent personal.

3. Lönebesked

I detta samtal meddelas och motiveras den nya lönen av ansvarig chef. Lönebesked ges efter att all förhandling med fackliga parter är avslutade i lönerrevisionen.

Dokumentnamn: Lönepolicy	Version: 2, beslutad 2017-12-19
Dokumentägare: HR	Senast uppdaterat: 2024-01-04