



DANDERYDS SJUKHUS

Namn på dokument Riktlinjer för lönesättning		
Enhet: HR-avdelningen		Urspr. Version 2013-02-06
Fastställd/Gäller från: 2013-02-06	Fastställt av Personaldirektör Lena Henning	
Översyn/revision: 2014-02-06	Kontaktpersoner: Lennart Stenemyr och Karin Gribbe	

Riktlinjer för lönesättning

Lönekriterier

Lönesättningen vilar på tre huvudprinciper

Vid bedömning inför lönesättning ska alla tre huvudprinciper värderas.

1. Roll och arbetsuppgifter
2. Måluppfyllelse av individuella mål och medarbetarkriterier
3. Arbetsmarknadsläget internt och externt

1. Roll och arbetsuppgifter

- För att uppnå kraven i rollen

2. Måluppfyllelse av individuella mål och medarbetarkriterier

Grundläggande kriterier för att uppfylla anställningsvillkoren

Danderyds sjukhus gemensamma värderingar Att med kvalitet och omtanke: <ul style="list-style-type: none">• ger jag sjukvård på lika villkor utifrån patientens behov• visar jag respekt för individen• tar jag ansvar för att utveckla och förbättra vården
Ordnings- och arbetsmiljöregler Håller sig informerad om och följer de regler, föreskrifter, rutiner och praxis som finns på arbetsplatsen. Utsätter inte sig själv eller sina medarbetare för situationer som kan vara farliga eller skadliga. Bidrar till en god hälsa och arbetsmiljö
Samarbete Samarbetar med chef och medarbetare inom sin enhet. Bidrar till samverkan med andra medarbetare, yrkesgrupper, enheter och verksamheter
Lojalitet Är lojal mot fattade beslut. Företräder sjukhuset på ett positivt sätt i möten med andra människor och verksamheter
Arbetsprestation / arbetsresultat Sammanfattning av föregående års arbetsresultat
Engagemang och utveckling Delar med sig av kunskaper och erfarenheter och lär av andra. Handleder och undervisar. Deltar i utbildningar och övningar som är av betydelse för verksamheten Kan lätt ställa om till nya förutsättningar, arbetsuppgifter och situationer Tar initiativ till/bidrar med idéer och medverkar i förbättring av verksamheten Deltar aktivt i arbetsplatsträffar och planeringsdagar Utvecklar, förnyar och använder sin kompetens utifrån verksamhetens behov
Förhållningssätt, service och bemötande Visar respekt för andras åsikter och olikheter Har ett korrekt och vänligt bemötande samt inger förtroende Ger relevant support/stöd vid rätt tillfälle Respekterar överenskommelser Uttrycker sina åsikter på ett tydligt och respektfullt sätt Samverkar med patienter och kunder
Information och kommunikation Söker aktivt relevant information och delger den vid behov Ger och tar emot konstruktiv återkoppling
Helhetssyn och ekonomiskt tänkande Verkar utifrån och för verksamhetens gemensamma mål och visioner (patient- och kundfokus) Ekonomiskt tänkande. Har kostnadsmedvetande och förmåga att prioritera rätt

3. Arbetsmarknadsläget internt och externt

- Marknadslöneläget internt och externt och andra strategiska överväganden

När sker lönesättning?

Vid rekrytering

Lönediskussionen ska vara slutförd när överenskommelse om anställning görs. Om medarbetaren anställs när en löneöversyn är nära förestående (normalt januari-mars) rekommenderas att lönen placeras i innevarande års lönenivå och inte omfattas av löneöversynen. Det är av stor vikt att lönen är i rätt nivå från anställningens början.

Vid avtalsenlig löneöversyn

I utvecklingssamtalet varje år ska chefen värdera medarbetares prestation och dennes bidrag till verksamhetens mål utifrån kriterierna för lönesättning. I utvecklingssamtalet ska chefen tydliggöra förväntningarna på medarbetaren nu och i framtiden samt på vilket sätt medarbetaren kan påverka sin kommande löneutveckling.

Lönesättande samtal/lönesamtal är en förutsättning för den individuella lönesättningen och har föregåtts av ett utvecklingssamtal. Varje chef ska genomföra lönesättande samtal/lönesamtal enligt den modell som beslutats om i de lokala överläggningarna. Samtalet föregås av en skattning av både medarbetare och chef enligt Danderyds sjukhus lönesamtalsmall. Under samtalet görs en genomgång av medarbetarens resultat utifrån **individuella mål, grundläggande värderingar och krav (medarbetarkriterier)**. För att medarbetaren ska uppfatta lönesättningen som rättvis är det viktigt att lönesättningen utgår från kriterier som är väl kända. Medarbetarna ska veta på vilka grunder lönen sätts och av vem. Vid låg eller ingen löneutveckling ska en handlingsplan upprättas.

För visstidsanställda medarbetare sker översyn av lönen vid varje anställningstillfälle och vid byte av anställningsform. En sådan översyn innebär dock inte nödvändigtvis en ökning av lönen.

Vid nya arbetsuppgifter eller byte av arbetsplats

Lönesättningen regleras normalt vid avtalsenliga löneöversynstillfällen. Ska lönen justeras vid annat tillfälle krävs det att medarbetaren i en betydande omfattning har fått nya/utökade arbetsuppgifter som ställer väsentligen förändrade krav på medarbetaren. Justering av lön sker, i samråd med överordnad chef och HR-avdelningen. När en medarbetare byter arbetsplats inom bolaget utan att kraven i befattningen förändras ska lönen normalt inte förändras.

Lönetillägg

Lönetillägg kan tillämpas för medarbetare som får ett uppdrag/arbete som under begränsad tid i väsentlig grad avviker från ordinarie arbetsuppgifter, exempelvis ingå i projekt med andra ansvarsuppgifter som bedöms mer kvalificerade än ordinarie arbete. Lönetillägg används endast under begränsad tid och omprövas kontinuerligt, åtminstone en gång per år i samband med utvecklingssamtalet. Om ansvaret/uppgiften kommer att löpa tillsvidare tas tillägget bort och ny värdering av tjänsten görs.

Beslut om lönetillägg fattas av respektive chef, i samråd med personalavdelningen och ska motiveras på ett tydligt sätt.

Vem gör vad i lönesättningen?

Sjukhusets ledningsgrupp (DSLГ)

- fastställer DSABs lönepolicy och riktlinjer och har ett ansvar för lönebildningen
- säkerställer att riktlinjer och lagar och avtal följs i löneprocessen
- gör prioriteringar inom DSAB

Verksamhetschefen (VC)

- tillämpar DSABs lönepolicy, riktlinjer och sjukhusets prioriteringar
- säkerställer att riktlinjer och lagar och avtal följs i löneprocessen
- gör prioriteringar inom verksamhetsområdet

Chefer

- konkretiserar och tydliggör kriterierna för lönesättning
- gör bedömningen som ligger till grund för lönesättningen
- genomför utvecklingssamtal och lönesättande samtal/lönesamtal

HR-avdelningen

- förbereder inför löneöversynen, inklusive överläggningar, med de fackliga organisationerna.
- samordnar löneöversynsprocessen
- stödjer chefer vid lönesättning
- tar fram och reviderar lönepolicy och riktlinjer
- genomför lönekartläggning enligt kraven i lagen mot diskriminering
- bevakar att DSAB lever upp till det som överenskommits i överläggningarna