



DANDERYDS SJUKHUS

Namn på dokument Lönepolicy		
Ansvarig 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	

Lönepolicy

För att Danderyds Sjukhus AB ska kunna vara en konkurrenskraftig arbetsgivare som attraherar, utvecklar och behåller medarbetare behövs en väl förankrad lönepolicy med kriterier för lönesättning som är väl kända för alla.

Lönepolicyn ska tillämpas lika för alla.

Arbetsgivarens lönepolitiska mål och värderingar, våra ekonomiska förutsättningar samt regelverket i lagar och avtal är grunden för vår lönebildning.

Syfte

- Lönepolicyns syfte är att ge goda förutsättningar att rekrytera och behålla medarbetare samt att utveckla och stimulera medarbetarna till goda arbetsinsatser så att målen för verksamheten uppnås.

Mål

- Lönen skall stimulera till förbättringar av verksamhetens kvalitet, produktivitet och effektivitet.
- Lönen ska vara individuell, differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Den ska spegla den enskildes kompetens, arbetsresultat och utveckling samt bidra till goda insatser och ansvarstagande.
- Lönespridningen ska vara stor och vara sådan att medarbetare kan förvänta sig en löneutveckling inom sitt eget yrke.
- Lön och anställningsvillkor ska, med beaktande av marknadslöneläget, vara konkurrenskraftiga och bidra till en tryggad personalförsörjning med den kompetens verksamheten behöver på kort och lång sikt.

Våra värderingar

- Danderyds sjukhus ska vara en arbetsplats där människor trivs och erbjuds möjligheter att utveckla sin potential och där medarbetarnas vilja till personlig utveckling och personligt ansvarstagande stimuleras.

Ansvar

Danderyds Sjukhus AB som arbetsgivare

- Har tydliga kända lönekriterier och en väl kommunicerad policy och riktlinjer.
- Säkerställer att chefer har rätt kompetens för att kunna genomföra goda utvecklingssamtal och lönesättande samtal/lönesamtal.
- Omvärldsbevakar, kartlägger och analyserar lönestrukturer inom DSAB och dess relation till andra organisationers löner på arbetsmarknaden.

Våra chefer och ledare

- Är väl insatta i verksamhetens mål, gällande löneavtal, lönepolicyn, riktlinjer och dess tillämpning.
- Genomför årliga utvecklingssamtal där tydliga individuella mål formuleras samt resultat följs upp.
- Genomför årliga lönesättande samtal/lönesamtal där lönekriterierna och resultaten följs upp så att en koppling till lön kan göras och goda prestationer bekräftas och premieras.

Våra medarbetare

- Vet vilka mål som är uppsatta för den verksamhet han/hon arbetar i.
- Känner till vilka kriterier som påverkar lönen.
- Påverkar sin löneutveckling genom att ta ansvar för samt bidra till verksamhetens utveckling och är väl medvetna om kopplingen mellan resultat och lön.