

Anvisningar för lönebildning och lönesättning

1. Mål och syfte

Lisebergs lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för Lisebergs verksamhet uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt, samt att servicegrad, kvalitet och säkerhet ökar.

En avgörande förutsättning för att nå målen är att Liseberg kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lisebergs medarbetare påverkar sin löneutveckling genom att utvecklas i arbetet och att genom ökad servicegrad, kvalitets- och säkerhetstänkande medverka till att Lisebergs mål uppnås.

Samma principer för lönesättning ska gälla oavsett kön, etniskt tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder.

Alla chefer i Liseberg ska vara väl förtrogna med bolagets direktiv och anvisningar för lönebildning och lönesättning så att dessa får genomslagskraft vid lönesättningen och blir tydlig för alla medarbetare.

2. Översyn av löner för medarbetare inom Unionens avtalsområde

En gång om året efter lönesamtalet ska medarbetarens arbetsprestation och arbetsresultat i förhållande till verksamhetens mål värderas. Varje medarbetare ska genom sitt lönesamtal under första kvartalet veta hur den egna löneutvecklingen kan påverkas. Följande kriterier finns som en vägledning för löneöversynen. Kollektivavtal kan innehålla andra kriterier som är viktiga för verksamheten. Se respektive kollektivavtal.

- **Arbetsprestation** senaste året och över tid.
- **Engagerade** medarbetare som tar **ansvar** för sina arbetsuppgifter
- Medarbetaren har förmågan och viljan att utveckla den egna **kompetensen** och att använda den i sitt arbete.
- Medarbetaren **samarbetar** och delar med sig och bidrar till att skapa ett gott arbetsklimat.
- Medarbetaren har ett **serviceinriktat** och **omtänksamt** arbetssätt i kontakter med gäster och arbetskamrater.
- Medarbetarens förmåga att **utveckla** och **förändra** arbetsinnehållet i enlighet med verksamhetens mål.
- Vid bedömning av ledare och chefer bedöms utöver ovan ledarens eller chefens **ledarförmåga**,

3. Ny tillsättning av tjänster

När en ny tjänst ska tillsättas och lön ska bestämmas, värderas såväl arbetsinnehåll som den sökandes kompetens. Då ska följande kriterier beaktas:

- Den utbildning som tjänsten fordrar.
- Arbetets svårighetsgrad.
- Ansvar och befogenheter i tjänsten.
- Arbetsförhållanden.
- Erfarenheter som är användbara i yrket.
- När det gäller chefer tas dessutom hänsyn till de kriterier som gäller för ledarskap.

Vid ny tillsättning av tjänster tar chef med personalansvar fram underlag för lönesättning och samråder sedan med HR-chef innan besked om lön lämnas till den sökande. Inom Kommunals avtalsområde ska arbetsgivaren överlägga med Kommunal innan beslut tas. Överläggningen sköts av chef med personalansvar eller HR-chef.

4. Ansvar och befogenheter

Bolagets vd lönesätts av Stadsdirektören i Göteborgs stad. HR-chefen har delegation för all annan lönesättning.

5. Löneöversyn

Förhandlingsutrymmet fastställs i avtal på central nivå.

Löneöversyn kollektiv: För de avtal som har tariff och befattningslöner fastställs lönerna i lokal förhandling med HR-chefen.

Löneöversyn tjänstemän: Unionens avtal har individuell och differentierad lön och där lämnar respektive chef med personalansvar ett förslag på ny lön för sina medarbetare till HR-chef som säkrar att totala höjningen följer avtalen innan förhandlingar med arbetstagarorganisationen påbörjas.

Till hjälp har cheferna de årliga medarbetarsamtalen/lönesamtalen.

HR-chefen ansvarar för att ökning av lönekostnaderna håller sig inom fastställd ram och att protokoll skrivs efter avslutade förhandlingar.

När förhandlingarna är klara informerar respektive chef sina medarbetare om ny lön och motiverar detta, lönedelgivningssamtal.

6. CHEFERNAS ÅTERKOMMANDE ANSVAR

Närmaste chef ska tillsammans med varje medarbetare vid medarbetarsamtal och lönesamtal:

- Tydliggöra de krav och förväntningar som finns.
- Följa upp och diskutera arbetsresultatet.
- Utarbeta – och sedan följa upp – en individuell plan för kompetensutveckling.

Det är chefs ansvar att lönekriterierna blir väl kända på arbetsplatsen.