

Beslutsunderlag

Christina Nilsson

Telefon: 031-64 73 27

E-post: christina.nilsson@gryaab.se

Lönepolicy

Förslag till beslut

I styrelsen för Gryaab AB:

1. Reviderad lönepolicy, enligt beslutsunderlaget bilaga 2, fastställs.

Sammanfattning

Under varje mandatperiod eller vid behov ska en översyn av lönepolicyn göras, vilket kommer att göras under 2020. Förändringarna i den föreslagna policyn är språkliga, i övrigt har inga ändringar gjorts innehållsmässigt.

Bedömning ur ekonomisk dimension

En lönerevision görs årligen på Gryaab och följer lönepolicyn.

Bedömning ur ekologisk dimension

Gryaab har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Gryaabs mål är att vara en attraktiv arbetsplats för både nuvarande men också för kommande medarbetare.

Lönepolitiken inom Gryaab ska utifrån verksamhetens mål och behov stimulera medarbetarna till goda insatser, öka medarbetarnas engagemang, utveckling och därmed arbetstillfredsställelse. Inom Gryaab ska finnas ett samband mellan uppsatta verksamhetsmål, uppnådda resultat och lön.

I Gryaabs lönepolicy framgår det tydligt att Gryaab tar avstånd från lönediskriminering med avseende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder och ska aktivt verka för att eventuella orättvisor i detta korrigeras.

Samverkan

Information har skett till de fackliga organisationerna i SGG 2020-09-18.

Bilagor

1. Nu gällande lönepolicy
2. Reviderad lönepolicy

Ärendet

I ärendet lämnas förslag till revidering av Gryaabns lönepolicy. I bilaga 1 framgår nu gällande policy och bilaga 2 förslaget till reviderad policy.

Beskrivning av ärendet

Under varje mandatperiod eller vid behov ska en översyn av lönepolicyn göras, vilket kommer att göras under 2020. Förändringarna i den föreslagna policyn är språkliga, i övrigt har inga ändringar gjorts innehållsmässigt.

Bedömning av ärendets principiella beskaffenhet

En översyn av policyn görs löpande och Gryaab bedömer därför inte att ärendet är av principiell beskaffenhet. Bedömningen har gjorts med utgångspunkt i vad som står angivet om frågor av principiell beskaffenhet i Gryaabns ägardirektiv, Göteborgs Stadshus AB:s anvisningar för ärendeberedning och Göteborgs Stads riktlinjer för styrning, uppföljning och kontroll.

Förvaltningens /bolagets bedömning

Lönepolicyn kommer att gälla till nästa revidering vilket kommer att ske under nästa mandatperiod eller tidigare vid behov.

Bilaga 1 Nu gällande lönepolicy

Lönepolitiken inom Gryaab skall utifrån verksamhetens mål och behov, stimulera medarbetarna till goda insatser, öka medarbetarnas engagemang, utveckling och arbetstillfredsställelse. Inom Gryaab skall finnas ett samband mellan uppsatta verksamhetsmål, uppnådda resultat och lön.

Med rätt lönenivå kan vi behålla duktiga medarbetare och det blir lättare att rekrytera nya medarbetare. Rätt lön stimulerar till goda arbetsinsatser. Möjligheten till högre lön uppmuntrar till egen utveckling samt strävan efter mer kvalificerade arbetsuppgifter och större ansvar. Rätt lön definieras av såväl marknadslöneläget som av den individuella medarbetarens insats och förmåga.

Kunskaper, erfarenheter och interna/externa kontakter skapar förutsättningar för goda arbetsinsatser.

När medarbetarna utvecklar sin kompetens, får mer komplexa arbetsuppgifter och ökat ansvar samt uppnår uppsatta mål, skall lönen också utvecklas. Kriterier och faktorer som är viktiga vid lönesättningen skall därför anges och tydliggöras.

Lokal lönebildning är en strategisk fråga för Gryaab för att våra mål skall uppnås. Lönen på Gryaab består av en lönedel som beror på arbetets svårighetsgrad och medarbetarens kvalifikationer för sitt arbete och en lönedel som beror på hur väl medarbetaren lever upp till de krav som ställs i arbetet.

Det finns också andra yttre faktorer som påverkar lönen, t ex marknadskrafternas inverkan.

Gryaab skall ha marknadsanpassade löner. Gryaab's instrument för att utvärdera marknadslöner är BAS.

Gryaab skall leva upp till vad som föreskrivs i diskrimineringslagen. Gryaab tar därmed avstånd från lönediskriminering med avseende på kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder och skall aktivt verka för att eventuella orättvisor i detta avseende korrigeras.

Gryaab's VD och chefer med personalansvar skall vara bärare av lönepolicyn och ta ansvar för dess praktiska tillämpning i den lokala lönebildningsprocessen.

VD ansvarar för att utforma lönepolicyn och se till att policyn tillämpas. Lönepolicyn skall vara förankrad i samråd med lönesättande chefer och företrädare för de fackliga organisationerna.

Fastställd av Gryaab's styrelse 2017-04-21

Bilaga 2 Reviderad lönepolicy

Lönepolitiken inom Gryaab ska utifrån verksamhetens mål och behov stimulera medarbetarna till goda insatser, öka medarbetarnas engagemang, utveckling och därmed arbetstillfredsställelse. Inom Gryaab ska finnas ett samband mellan uppsatta verksamhetsmål, uppnådda resultat och lön.

Med rätt lönenivå kan vi behålla kompetenta medarbetare och det blir lättare att rekrytera nya medarbetare. Rätt lön stimulerar till goda arbetsinsatser. Möjligheten till högre lön uppmuntrar till egen utveckling samt strävan efter mer kvalificerade arbetsuppgifter och större ansvar. Rätt lön definieras av såväl marknadslöneläget som av den enskilda medarbetarens insats och förmåga.

Kunskaper, erfarenheter och interna/externa kontakter skapar förutsättningar för goda arbetsinsatser.

När medarbetarna utvecklar sin kompetens, får mer komplexa arbetsuppgifter och ökat ansvar samt uppnår uppsatta mål, ska lönen också utvecklas. Kriterier och faktorer som är viktiga vid lönesättningen ska därför anges och tydliggöras.

Lokal lönebildning är en strategisk fråga för Gryaab för att våra mål ska uppnås. Lönen på Gryaab består av en lönedel som baseras på arbetets svårighetsgrad och medarbetarens färdigheter och måluppfyllelse för arbetet samt en lönedel som baseras på medarbetarens förhållningssätt och beteende.

Det finns också yttre faktorer som påverkar lönen, till exempel marknadskrafternas inverkan.

Gryaab ska ha marknadsanpassade löner. Gryaabs verktyg för arbetsvärdering där tjänsternas svårighetsgrad och komplexitet bedöms är BAS lönesättningsystem.

Gryaab ska uppfylla vad som föreskrivs i diskrimineringslagen. Gryaab tar därmed avstånd från lönediskriminering med avseende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder och ska aktivt verka för att eventuella orättvisor i detta korrigeras.

Gryaabs VD och chefer med personalansvar ska vara bärare av lönepolicyn och ta ansvar för dess praktiska tillämpning i den lokala lönebildningsprocessen.

Gryaabs VD ansvarar för lönepolicyn och ser till att den tillämpas. Lönepolicyn ska vara förankrad i samråd med lönesättande chefer och företrädare för de fackliga organisationerna.