

LÖNEPOLICY MÄN

Beslutad av förbundsstyrelsen 2020-02-09

MÄN vill vara en attraktiv arbetsplats dit människor med engagemang i våra frågor gärna söker sig. Våra främsta styrkor för att attrahera och behålla personal är vårt unika uppdrag, bredden i vår verksamhet, de stora möjligheterna till eget engagemang och utveckling samt vår kultur och värdegrund. Vi erbjuder också andra förmåner som generösa arbetstidsregler och goda möjligheter att kombinera arbetet med resten av livet. Vi konkurrerar inte med höga löner, men ser värdet av att organisationens löner ligger på en bra nivå i förhållande till vår omvärld.

Inom MÄN strävar vi efter en transparent lönestruktur som medarbetarna upplever begriplig och i linje med våra värderingar. Vi ser att lönen är viktig för våra medarbetare men betraktar det inte som arbetsgivarens huvudsakliga verktyg för att styra och motivera personalen. Tjänsterna i organisationen ser olika ut och alla behövs för att verksamheten ska fungera. Samtliga tjänster ställer höga krav på sakkunnighet, professionalism, engagemang och ansvarstagande. Samtidigt är vissa tjänster tyngre än andra och det ska också kompenseras med högre lön.

MÄN:s arbete med lön följer de principer som slås fast i gällande kollektivavtal samt i organisationens lönepolicy. Hur dessa principer implementeras i den löpande arbetet slås fast i MÄN:s lönemodell samt i därtill kopplade stödande dokument för lönesättande chefer.

Principer som är vägledande för organisationens lönepolitik:

- Inom MÄN har vi en sammanhållen lönebild med relativt små löneskillnader inom och mellan tjänstekategorier. Vi tror inte att en stor lönespridning innebär något positivt för organisationen.
- MÄN är en civilsamhällesorganisation och inom vår sektor ska vi ha en lönenivå som ligger i paritet med andra, jämförbara organisationer.
- En konsekvent lönesättning är ett övergripande organisatoriskt ansvar och en enskild medarbetares lön ska aldrig bero på budgetutrymme eller intäkter i en enskild verksamhetsgren.
- Ansvar för ekonomi och personal samt höga krav på tillgänglighet utgör grundbultarna i indelningen i tjänstekategorier.
- Vi värdesätter att medarbetare tar ansvar för sitt eget arbete och helheten; visar omsorg om sig själva och andra samt är generösa med sin kunskap. Gott medarbetarskap är en viktig faktor vid lönerevision.

Lönesättande chefer ansvarar för att denna policy efterlevs och för att göra de bedömningar och avvägningar som krävs inom ramen för fastslagna principer och kriterier.

Uppföljning

Ledningsgruppen ansvarar för att denna policy samt lönemodellen utvärderas regelbundet för att säkerställa att utfallet ligger i linje med organisationens intentioner.