

Innspill til lokal lønnspolitikk

Lønnspolitisk arbeid i virksomheten

- Virksomhetens lønnspolitikk utarbeides gjennom drøftinger med de tillitsvalgte i virksomheten.
- Det skal gjennomføres en revisjon av lønnspolitikken i virksomheten i mellomoppgjøråret.
- Til revisjonen skal virksomheten utrede nåværende og fremtidig kompetansebehov og dekning i virksomheten.

Virksomhetens mål med lønnspolitikken

- Sikre kvalitativt gode tjenester og effektiv tjenesteproduksjon
- Motivere til kompetanseheving og utvikling for den enkelte medarbeider
- Lønnsfastsettelsen skal gjenspeile verdsettelse av kompetanse, engasjement og kreativitet
- Sikre differensiering innenfor lønnskalaen som gir den enkelte medarbeiders uttelling for resultatoppnåelse, individuell kompetanse, erfaring og kontinuitet i arbeidsforholdet.
- Beholde, utvikle og rekruttere dyktige og kompetente medarbeidere.

Lønnspolitiske strategier

- Konkurransedyktig lønn i forhold til tilsvarende stillinger i offentlig sektor
- Mulighet for faglig utvikling til fordel for virksomheten og dens enkelte medarbeiders karriereutvikling
- Kompensasjon for relevant kompetanse
- Premiere resultatoppnåelse i kombinasjon med medarbeiders engasjement og solidaritet

Lønnsamtalen

Innhold

- I lønnsamtalen skal måloppnåelsen fra medarbeidersamtalen evalueres i forhold til den enkelte medarbeiders lønnsutvikling.
- Eventuelle hindringer for måloppnåelse bør tas opp i lønnsamtalen og problematiseres.
- Lønnsamtalen skal i tillegg være en mulighet for den enkelte medarbeider til å samtale med arbeidsgiver om hvilke kompetansehevende tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling.
- Kompetansehevende tiltak kan også gis som forutsetning for den enkelte medarbeiders karriereutvikling.

Gjennomføring

- Lønnsamtalen bør stå selvstendig i forhold til og utenfor medarbeidersamtalen.
- Dersom en medarbeider ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren.
- Møtetidspunkt for lønnsamtalen avtales innen 14 dager.
- Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte.
- Den ansatte skal informeres om hva slags lønnsvekst og eventuelt karriereutvikling som kan forventes for hvert enkelt tiltak.
- Det skal føres referat fra samtalen.

Kompetanse, videreutdanning og karriereutvikling

Oppdatert kompetanse har stor betydning for den enkelte medarbeider, virksomhet og samfunnet. For å sikre og utvikle virksomhetens kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formale og realkompetanse og stimulere til faglig refleksjon, kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak. Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at virksomheten legger stor vekt på målrettet, planmessig og forutsigbar opplæring og utvikling av sine medarbeidere gjennom interne og/eller eksterne tilbud.

- Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.
- Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere virksomhetens kompetansebehov.
- På bakgrunn av kompetansekartleggingen og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.
- Det skal komme frem av stillingsinstruksen hva som forventes i forhold til generell resultatoppgjøring
- Det skal komme frem av stillingsinstruksen hva som er grunnkompetansen som kreves for stillingen og hva som telles som relevant videreutdanning, eller tilleggskompetanse for stillingen
- Det skal komme frem av stillingsbeskrivelsen hvilke lønnsmessige utslag den enkelte relevante videreutdanningen, eller tilleggskompetansen gir.
- I tilfeller der medarbeidere har videreutdanning, eller annen tilleggskompetanse som ikke er relevant for den enkeltes stilling, men likevel kan ha en nytteverdi for virksomheten, kan det vurderes etter samtale med den ansatte og ved drøfting med de tillitsvalgte å endre stillingens innhold slik at tilleggskompetansen kommer til nytte.

Lønnsfastsettelse/Lønnsrammesystem

En forutsigbar og tydelig lønnspolitikk skaper kontinuitet og trygghet for den enkelte medarbeider og hvert enkelt tjenestested, da den enkelte medarbeider og leder kan forholde seg til et rettferdig system fundamentert i likeverdsprinsipper. I stillingsgrupper der arbeidsoppgavene er tilsvarende like og likestilte bør dette gjenspeiles i lønnsfastsettingen. Samtidig bør det være spillerom for å belønne erfaring, kompetanseutvikling og resultatoppgjøring. Av denne grunn bør lønnsfastsettingen ha følgende prinsipper:

Grunnlønnsfastsettelse

- En gruppe stillinger med tilsvarende lik type arbeidsoppgaver, ansvarsområder og kompetansekrav bør plasseres i tilsvarende like lønnsrammer.
- I tilfeller der stillingen er i et direkteplassert lønsspenn, bør det laveste innslagspunktet gjelde medarbeidere som fyller stillingens kompetansekrav.
- Eventuell annen relevant kompetanse bør kompenseres gjennom personlige tillegg
- Ved endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområder, kompetansekrav, eller i tilfeller der det er særs vanskelig å rekruttere og beholde godt kvalifisert arbeidskraft, bør lønnsjusteringer i grunnlønnsfastsettelsen brukes som virkemiddel.

Personlige tillegg

- Videreutdanning: For videreutdanning som anses som relevant iht. stillingsbeskrivelsen bør det gis lønnskompensasjon i form av personlige tillegg.
- Kan gis for å beholde medarbeidere med lang erfaring.
- Kan gis for å belønne resultatoppnåelse i forhold til mål satt i medarbeidersamtalen, eller lønnsamtalen.
- Det bør være et tak på hvor mange lønnstrinn som kan gis i personlig tillegg for hver stillingsgruppe. Dersom det er behov for sterkere lønnsmessige tiltak, bør virksomheten plassere stillingen i en annen stillingskode og lønnsramme.
- Personlige tillegg skal ikke påvirke eventuelle fremtidige endringer i grunnlønsfastsettelsen.

Lederlønninger

- Konkurransedyktig lønn er et viktig rekrutteringsverktøy for dyktige ledere.
- En leders grunnlønsfastsettelse bør ha et stabilt styrkeforhold i forhold til grunnlønsfastsettelsen til medarbeidere lederen har ansvar for.
- En leder skal ha mulighet til å få personlige tillegg på lik linje og med samme forutsigbarhet som sine medarbeidere.
- Virksomheten bør legge til rette for at det finnes noen lederstillinger der ansvarsområdet innebærer et faglig ansvar og ikke nødvendigvis et personalansvar.