

# LÖNEPOLITISKA GRUNDER

*Arbetets svårighetsgrad och den anställdes arbetsresultat är grunden för lönesättning*

## **Lönepolitik**

- *skall vara ett medel att uppnå de verksamhetsmål den politiska ledningen fastställt.*
- *skall stimulera medarbetarna till goda arbetsinsatser, engagemang, arbetstillfredsställelse och utveckling som möjliggör att kommunen kan rekrytera, utveckla och behålla goda medarbetare.*
- *skall givetvis vara avhängig rådande ekonomiska förutsättningar och utveckling på arbetsmarknaden.*

## **Kommunen som arbetsgivare**

- *skall tillmötesgå medarbetarnas önskemål angående kompetensutveckling och utbildning om det ligger i verksamhetens intresse.*
- *skall tillåta en friare förläggning av arbetstiden, slopa stämpeluren men behålla flexibel arbetstid, låta medarbetarna som har möjlighet göra vissa arbetsuppgifter hemma.*
- *skall arbeta för jämställdhet mellan kvinnor och män vid värdering av arbetsuppgifter och prestationer.*
- *skall sträva efter att planeringssamtal mellan chef och medarbetare skall ske regelbundet för att bl a diskutera arbetets uppläggning, formulera mål och följa upp resultaten, vilket skall ge möjlighet till personlig utveckling på arbetsplatsen.*
- *skall ha som mål att införa mentorskap för att därigenom skapa förutsättningar för ständigt överförande av kunskap och erfarenheter.*

## PRINCIPER FÖR LÖNESÄTTNING

### **Vid nyanställning gäller:**

- att lön sätts utifrån utbildning, yrkes- och arbetslivserfarenhet samt personlig lämplighet.
- att beakta löneläget för redan anställd personal

### **För redan anställd personal gäller:**

- att löneförändringar normalt regleras vid avtalsenliga löneöversynsförhandlingar.
- att lönejusteringar kan ske vid ändring av arbetsuppgifter och vid ökad prestation och duglighet
- att individuell och differentierad lön bestäms utifrån arbetsuppgifter, prestation och ansvar.
- att utjämna löneskillnader mellan män och kvinnor med likartade arbetsuppgifter och liknande prestationer.
- att bidra till intern personalrörlighet utan att orsaka konkurrens mellan likartade verksamheter.

# Kriterier för att värdera befattningshavare

## 1. Utbildning, kunskaper och färdigheter

- *Kunskap är att känna till fakta och metoder.*
- *Färdigheter är att kunna hantera verktyg, att kunna göra saker*

## 2. Värderingar

- *Inställning till att ta ansvar*
- *Vad man anser vara riktigt/viktigt att göra*
- *Inställning till och syn på utveckling / utbildning*

### Exempel

*Erfarenhet*

*Problemlösningsförmåga*

*Självständighet/självförtroende*

*Resultatpåverkan*

*Kontakt - samarbetsförmåga*

*Påfrestning*

*Prestationsförmåga*

*Flexibilitet*

*Mognad*

*Intresse att lära uppgiften*

*Engagemang*

*Vilja till egen utveckling*

*Målmedvetenhet*

*Kommunikationsförmåga - relationer*

*Förändringsvilja*

*Uppdatering vad gäller fakta inom ramen för arbetet*

*Uthållighet*

*Förslagsverksamhet*

