



FØRINGER – LOKALE FORHANDLINGER 2019

Vedtatt i medbestemmelses- og drøftingsmøte 20.06.2019

KAPITTEL 5.1:

Ingeniør, jordmor, lege, psykolog, rådgiver.

Lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt.

Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

1. Utisiktede skjevheter

Yrkesgrupper/stillinger som kan sammenlignes med stillinger i tariffområdet. Med dette menes også f.eks. betydelige endringer i stillingens ansvarsområde uten at det blir gjort ny lønnsvurdering.

Alle sikres et tillegg på 3,0 %.

2. Resultater

Oppnår særskilt gode resultater i henhold til kommunens arbeidsgiverpolitikk, punkt. 5.2:

Modum kommune skal ha medarbeidere som:

- *Bidrar aktivt til et godt arbeidsmiljø*
- *Får og griper muligheten til å arbeide selvstendig på sine fagområder*
- *Er myndiggjort gjennom delegering og tillit*
- *Evner å se helhet og tar i bruk sine kunnskaper til kommunens beste*
- *Er motiverte, engasjerte og tar initiativ til utvikling*
- *Kjenner sitt samfunnsansvar og forvalter lov- og avtaleverk på en korrekt måte*
- *Tar ansvar for egen læring, personlig utvikling og deler kompetanse med andre*
- *Bidrar til en god dialog på og mellom alle nivå*
- *Foretar en kontinuerlig vurdering av om det de gjør er best, sett i forhold til mål, etikk og ressursbruk.*

KAPITTEL 3.4.2:

Lønn til ledere som innehar et selvstendig budsjett-, økonomi- og personalansvar.

1. Utisiktede skjevheter

Med dette menes også f.eks. betydelige endringer i stillingens ansvarsområde uten at det blir gjort ny lønnsvurdering.

Alle sikres et tillegg på 3,0 %.

2. Lønnsrelasjoner





Lederes lønnsprofil skal gjenspeile forskjell i ansvar og stillingens kompleksitet. Det vises forøvrig til lønnspolitisk plattform punkt 3, fjerde kulepunkt:

Ledelse

Det skal lønne seg å være leder. Det innebærer at ledere som hovedregel skal lønnes høyere enn underordnede. Unntak kan være behov for spesiell kompetanse i nøkkelstillinger eller særlige individuelle forhold.

3. Resultater

Bidrar aktivt med å skape høyt nærvær og godt arbeidsmiljø, samt utvikling og kvalitet på tjenestetilbudet

Oppnår særskilt gode resultater i henhold til kommunens arbeidsgiverpolitikk punkt 5.3:

For å oppfylle dette, må lederne:

- *Bruke kommunens verdigrunnlag og forankre det i det daglige arbeidet*
- *Ha en fleksibel lederstil, tilpasset person og situasjon*
- *Stimulere til felles refleksjon, kunnskapsdeling, ny kunnskap og etablering av ny praksis*
- *Utfordre og motivere gjennom å aktivt invitere medarbeidere og tillitsvalgte til diskusjon og dialog om utfordringer, muligheter, mål og verdier*
- *Utfordre seg selv og medarbeidere til å stille spørsmål ved egen praksis og oppmuntre til målrettet forbedringsarbeid*
- *Gi anerkjennelse til medarbeiderne*
- *Være tydelig på forventninger, rammer og mål og være beslutningsdyktig*
- *Fremme en god dialog mellom ledelse, medarbeidere og samarbeidspartnere/brukere*
- *Sørge for at vi er en lærende organisasjon med rom for å prøve ut nye ideer.*

