Vedlegg 6

Kriterier for lønnsfastsettelse

Kriteriene for lønnsfastsettelse bør være entydige, stabile og kjente for alle ansatte. De ansatte bør være involvert i utformingen. Det er viktig at partene er enige om kriteriene, sammensetningen av dem og har en felles oppfatning av innholdet. Kriteriene en benytter, må være rettferdige og så objektive som mulig. De må ta hensyn til kompetanse, ansvar og personlige egenskaper. Rettferdige kriterier begrunner saklige lønnsrelasjoner mellom grupper og ulik lønn mellom individer.

Kriterier for individuell lønnsplassering kan ofte deles i tre hovedgrupper;

1. Stillingsvurdering
2. Individvurdering
3. Markedsvurdering

STILLINGSVURDERING

Et system for stillingsvurdering må inneholde kriterier som får fram kravene til den enkelte stillingen og muliggjør sammenlikninger av stillinger innen den enkelte virksomhet. Kriteriene må være så mange og sammensatt slik at de er egnet til å beskrive og å sammenlikne. Samtidig må kriteriene være så få at systemet lar seg bruke effektivt ved lønnsfastsettelsen.

Dette er et eksempel på hvordan kriterier for stillingsvurdering kan være utformet og sammensatt;

Kompetanse	1. Utdanning 2. Praktisk erfaring
Ferdigheter	3. Kommunikasjon og sosiale ferdigheter 4. Praktiske ferdigheter
Ansvar	5. Personal- og arbeidsledelse 6. Problemløsning 7. Vurdering
Kompleksitet	8. Planlegging og organisering 9. Problemløsning 10. Vurdering
Arbeidsbelastning	11. Fysisk belastning 12. Psykisk belastning

INDIVIDVURDERING

Personlig egnethet er en vurdering av hvordan den enkelte person evner å løse de oppgaver som er tillagt vedkommendes stilling. Kravene til den enkelte vil variere med type stilling. Det er imidlertid viktig at kriteriene som legges til grunn for individvurderingen, er felles, kjente og sammenliknbare. Kriteriene vil ofte likne på de som legges til grunn for vurdering av stillinger. Her vurderer en imidlertid den enkelte medarbeider.

Kriterier for individvurdering kan være;

- Idérikdom og initiativ
- Effektivitet
- Nøyaktighet
- Serviceinnstilling
- Pålitelighet
- Utviklingspotensialet
- Evne til å lede
- Evne til å administrere
- Evne til å samarbeide og kommunisere
- Evne til omstilling og fleksibilitet
- Evne til å treffe beslutninger
- Evne til å løse problemer

MARKEDSVURDERING

Enkelte stillinger eller grupper av stillinger er markedsutsatte av ulike årsaker. Det kan være stillinger som forutsetter en spesiell kompetanse det er mangel på, f.eks. leger eller sykepleiere. Det kan være profesjonsgrupper som offentlig og privat sektor konkurrerer om, eller kompetanse som er vanskelig å få tak i av geografiske grunner.

Mange finner det urimelig at slike forhold påvirker lønnsfastsettelsen for den enkelte. Arbeidsgiver bør og må ta hensyn til slike forhold for å sikre seg kompetent arbeidskraft til å nå nødvendige resultater og mål. Arbeidstakerpartene bør konsentrere seg om mulighetene framfor begrensningene dette medfører for lønnsdannelsen. Også her bør det uformes felles kriterier som legges til grunn ved lønnsfastsettelsen. Kriterier for markedsvurdering kan være:

Rekrutteringsøkonomi	Personalomsetning Opplæringskostnader Kostnader ved gjenansettelser Perioder med ubesatte stillinger
Utdanningsøkonomi	Hva er personalutdanning? Hva koster utdanningen? Hvor mye er det verdt å satse på utdanning? Hvordan velge mellom ulike utdanninger?
Arbeidsmiljøøkonomi	Høy ”turn-over” Sosiale problemer/fravær Dårlig arbeidsledelse