Kravskjema Akademikerne

Oslo kommune

lokale forhandlinger 2018.

# Personalia:

|  |  |
| --- | --- |
| **Fornavn/etternavn:** |  |
| **Alder:** |  |
| **Telefon:** |  |
| **E-post:** |  |

# Arbeidsforhold:

|  |  |
| --- | --- |
| **Arbeidsted:** |  |
| **Avdeling/kontor:** |  |
| **Adresse arbeidssted:** |  |
| **Nåværende stilling:** |  |
| **Stillingsprosent:** |  |
| **Nåværende lønnstrinn:** |  |

# Lønnskrav:

|  |  |
| --- | --- |
| **Ny lønnsinnplassering:** |  |
| **BEGRUNNELSE IHT:** | **Dokument 25, del B, punkt 1.3.2: Kriterier for lønnsfastsettelse** |
| **A:Arbeids-/ansvarsområde:** |  |
| **B:Ledelsesansvar:** |  |
| **C:Kompetanse:** |  |
| **D:Mål og resultat:** |  |
| **E:Rekruttere og beholde:** |  |

# Tillitsvalgt

|  |  |
| --- | --- |
| **Lokalforeningstillitsvalgt:** |  |
| **Akademikertillitsvalgt:** |  |

# Tidsfrister/gjennomføring:

|  |  |
| --- | --- |
| **Frist for lønnskrav:** |  |
| **Forhandlinger:** |  |
| **Protokoll underskrives:** |  |

Oslo \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ 2018.

# Vedlegg: utdrag dokument 25, del B, punkt 1.3.2. A-E + 1.3.3:

***1.3.2 Kriterier***

Nedenstående kriterier anvendes hver for seg eller i sammenheng.

**A Arbeids- og ansvarsområde**

Kriteriet relaterer seg til arbeidets innhold i forhold til oppgaver, ansvar, kompleksitet og

arbeidsforhold, herunder ansvar for mennesker og materielle verdier. Vesentlige endringer (ut over

det påregnelige) av arbeids- og ansvarsområdet vurderes.

**B Ledelsesansvar**

Kriteriet omfatter alle former for ledelsesansvar/lederoppgaver, og vil i hovedsak relateres til

omfang, mennesker, økonomi, fag og materielle forhold.

**C Kompetanse**

Kriteriet omfatter den samlede kompetanse (formal- og realkompetanse) som er relevant for å

utføre arbeidet. Endring av kompetansekravene og/eller kompetanseutvikling vurderes.

**D Mål og resultat**

Kriteriet gjelder krav til tjenestens kvalitet og grad av mål- og resultatoppnåelse i forhold til

tilgjengelige ressurser på alle nivåer i organisasjonen, herunder gjennomføring og utvikling av

arbeidet.

**E Rekruttere og beholde**

Kriteriet kan brukes som virkemiddel for å beholde kvalifisert, motivert og stabil arbeidskraft, samt

for å rekruttere nye medarbeidere til kommunen.

***1.3.3 Kompetanse, læring og utvikling***

Både arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har interesse av at arbeidstakerne videreutvikler sin

kompetanse. Dette kan bidra til å opprettholde og utvikle kvaliteten i de tjenester Oslo kommune

skal yte til byens innbyggere. Videre kan det bidra til at kommunen fremstår som en attraktiv

arbeidsgiver. For den enkelte medarbeider kan kompetanseutvikling bidra til både trivsel,

motivasjon og egenutvikling.

De lokale partene i virksomhetene skal ha et systematisk fokus på kompetanseutvikling, bl.a. i

henhold til bestemmelsene i opplærings og utviklingsavtalen og ved å stimulere til egne initiativ

fra arbeidstakerne. Videre skal de årlige medarbeidersamtalene være et virkemiddel for både

arbeidsgiver og arbeidstaker til å sette fokus på den individuelle kompetanse, og muligheter og

behov for å videreutvikle denne.

I forbindelse med individuell kompetanseutvikling som er planlagt mellom arbeidsgiver og

arbeidstaker i fellesskap, anbefales det tett dialog både før og under gjennomføring av

kompetanseutviklingen. I denne dialogen skal en så langt det er mulig søke å få en

forventningsavklaring på et tidlig tidspunkt om hvilken betydning kompetanseutviklingen

eventuelt kan ha for arbeidsoppgaver og lønnsutvikling. Etter at kompetanseutviklingen er

gjennomført bør arbeidsgiver sikre en systematisk vurdering av kompetanseutviklingens betydning

for arbeidsoppgaver og lønnsutvikling.