



## Lønpolitik

### 1. Politikens formål

Lønpolitikken er en delpolitik som supplerer personalepolitikken.

Lønpolitikken skal – som personalepolitikken – bidrage til at realisere Rebild Kommunes vision og bygge på de personalepolitiske værdier:

- ☒ **Vi er ansat til i fællesskab at løse opgaver for borgerne**
- ☒ **Vi stræber efter at have de rette kompetencer til at løse opgaverne**
- ☒ **Vi tiltrækker, fastholder og udvikler kompetente og nysgerrige medarbejdere**
- ☒ **Vi behandler vores medarbejdere og hinanden ordentligt**
- ☒ **Vi samarbejder på grundlag af tillid**

I personalepolitikken står følgende af betydning for honorering: *Rebild Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads og et attraktivt uddannelsessted for at kunne tiltrække dygtige medarbejdere.*

*I de kommende år må vi forvente, at der kan blive knaphed på arbejdskraft – i hvert fald på enkelte områder. Rebild Kommune skal være et sted, hvor den gode arbejdsindsats anerkendes og honoreres. Det betyder, at vi til stadighed skal have fokus på trivsel og arbejdsglæde på vore arbejdspladser, så vi bliver et sted folk gerne vil arbejde.*

Vi skal med andre ord være en attraktiv arbejdsplads. Hvad der skal til for at være en attraktiv arbejdsplads er individuelt, men spændende opgaver, udviklingsmuligheder, gode kolleger og dygtige ledere er væsentlige elementer, og naturligvis betyder lønnen også noget.

Langt den største del af lønnen fastlægges i centrale overenskomster, som Rebild Kommune har ringe indflydelse på. Denne politik omfatter de dele af lønnen, som forhandles lokalt i Rebild Kommune – enten som forhåndsaftaler eller som lokale aftaler for enkelt(e) medarbejder(e). Der er altså tale om en lille del af den samlede løn, men netop den del, som kan have stor betydning for den enkeltes oplevelse af at blive værdsat og honoreret.

Løn er af betydning når vi skal rekruttere, og her skal Rebild Kommune kende markedsprisen og kunne aflønne tilstrækkeligt til at kunne få kompetente medarbejdere.

Løn skal også bruges i en fastholdelsessammenhæng, og her er det vigtigt at være opmærksom på, at løn er relativt og noget, vi bruger til at måle os selv – og egen indsats - i forhold til andre. For at undgå den utilfredshed som løn kan skabe, er det vigtigt, at vi honorerer indholdet i sammenlignelige stillinger ens, hvorimod præstationer er forskellige og kan begrunde forskellige lønindstillinger.

## 2. Lokale løndele

Rebild Kommune ønsker at anvende de lokale løndele på følgende måde:

- Funktionsløn benyttes til honorering af særlige funktioner. Funktionslønnen bortfalder, når/hvis funktionen ikke længere varetages.
- Kvalifikationsløn bruges til honorering af særlige relevante kvalifikationer og kompetencer, som har betydning for opgavevaretagelsen. Kvalifikationsløn kan bruges til at honorere formelle kvalifikationer i form af uddannelser og større/længerevarende kurser, men kvalifikationsløn kan også bruges til honorering af personlige kompetencer.
- Rebild Kommune ønsker at benytte resultatløns til at belønne den ekstraordinære indsats, det ekstraordinært gode resultat og så videre. Resultatløn skal bruges, så den understøtter den samlede opgaveløsning. Resultatlønsaftaler skal være etisk forsvarlige, sikre det rette fokus og understøtte holdindsats. Resultatlønsaftaler kan indgås for samlede institutioner eller afdelinger og med enkeltpersoner.
- De centrale aftaler giver mulighed for at anvende lokale løndele til uddannelse. Rebild Kommune ønsker, at de enkelte institutioner/kontraktenheder har så mange muligheder som muligt, når det gælder honorering og anerkendelse, hvorfor det lokalt også er muligt at aftale at bruge løndele til uddannelse. Det vil dog altid være efter forhandling med den forhandlingsberettigede part.
- Rebild Kommune ønsker at være en attraktiv arbejdsplads – og personalegoder betragtes ofte som et element heri. Derfor skal det være muligt at benytte personalegoder. Personalegoder, som medfører bruttotræk, forudsætter centrale aftaler mellem Rebild Kommune og organisationerne. Ved personalegoder, som ikke medfører bruttotræk, er det op til kontraktholderen at aftale brug af goderne. Personalegoder forudsætter åbenhed om goderne og begrundelse for disse. Personalegoder kræver samtidig information til den enkelte medarbejder om konsekvenserne af godet.

## 3. Løn og kontraktstyring

Styring og ledelse i Rebild Kommune er baseret på kontraktstyring og en værdibaseret personalepolitik. Det betyder, at der gives plads til forskellighed – en forskellighed som skal understøtte det fælles mål om at være den mest attraktive kommune i Nordjylland. Forskelligheden giver mulighed for en udviklende konkurrence, som kan bidrage til at nå det fælles mål. En eventuel konkurrence på løn må ikke blive ødelæggende for den samlede kommunale opgaveløsning.

Kontraktstyringen betyder, at der skal være mulighed for lønforhandlinger på kontraktholderniveau. På de store driftsområder og for medarbejdergrupper, som arbejder ”på tværs”, kan det være hensigtsmæssigt med forhåndsftaler, der sikrer en ens aflønning af bestemte funktioner eller kvalifikationer. Forhåndsftaler forhandles endvidere, når det er pligt til det i overenskomsten.

## 4. Løn som ledelsesredskab – forudsætter åbenhed

De lokale løndele skal bidrage til at nå institutionens/afdelingens mål, og derfor skal lokale løndele begrundes og forklares – ikke kun for den som får, men også de som ikke får. Der skal være åbenhed om, hvorfor bestemte kvalifikationer og funktioner honoreres.

Det er lederens ansvar at give begrundelser for, hvorfor noget og nogen får del i de lokale løndele. Tillidsrepræsentanten har sammen med lederen et ansvar for, at den lokale løndannelse giver mening på den enkelte arbejdsplads og dermed bidrager til den samlede opgaveløsning.

## **5. Gode forhandlinger**

Det er begge forhandlingsparters ansvar at der er gode forhandlinger. Gode forhandlinger forudsætter åbenhed og synlighed om hvad der forhandles om, ligesom begrundelser for, hvorfor nogen og noget skal honoreres, skal være tydelige og mulige at formidle.

Personale og HR-udvikling meddeler årligt kontraktholderne, hvornår det er tid for forhandlinger om lokale lønde. Samtidig giver Personale og HR-udvikling et skøn over rammerne for de centralt afsatte midler til lokal løndannelse på kommuneniveau.

Kontraktholderen holder møde med den forhandlingsberettigede part for at få afstemt forventninger, afklaret køreplan for forhandlinger og aftalt rammerne for forhandlingerne. Kontraktholder og den forhandlingsberettigede part kan – gerne sammen med lokaludvalget - aftale principper for brug af lokale lønde, således at disse understøtter institutionens mål og opgaveløsning.

## **6. Lokal løn – kræver gode og kompetente ledere og tillidsrepræsentanter**

For at realisere denne politik kræves gode ledere, som kan forhandle troværdigt, og som kan begrunde og forklare en særlig honorering.

Rebild Kommune er naturligvis indstillet på at forhandle med dem som den enkelte organisation giver kompetence hertil, men der er et ønske om at få gode tillidsrepræsentanter med forhandlingskompetence – så vidt muligt på den enkelte institution/afdeling. Uanset om tillidsrepræsentanten har den formelle forhandlingskompetence, er det vigtigt med kompetente tillidsrepræsentanter, som kan fungere som en god samarbejdspartner for lederen, når den lokale løn skal gives mening på den enkelte institution/afdeling.