

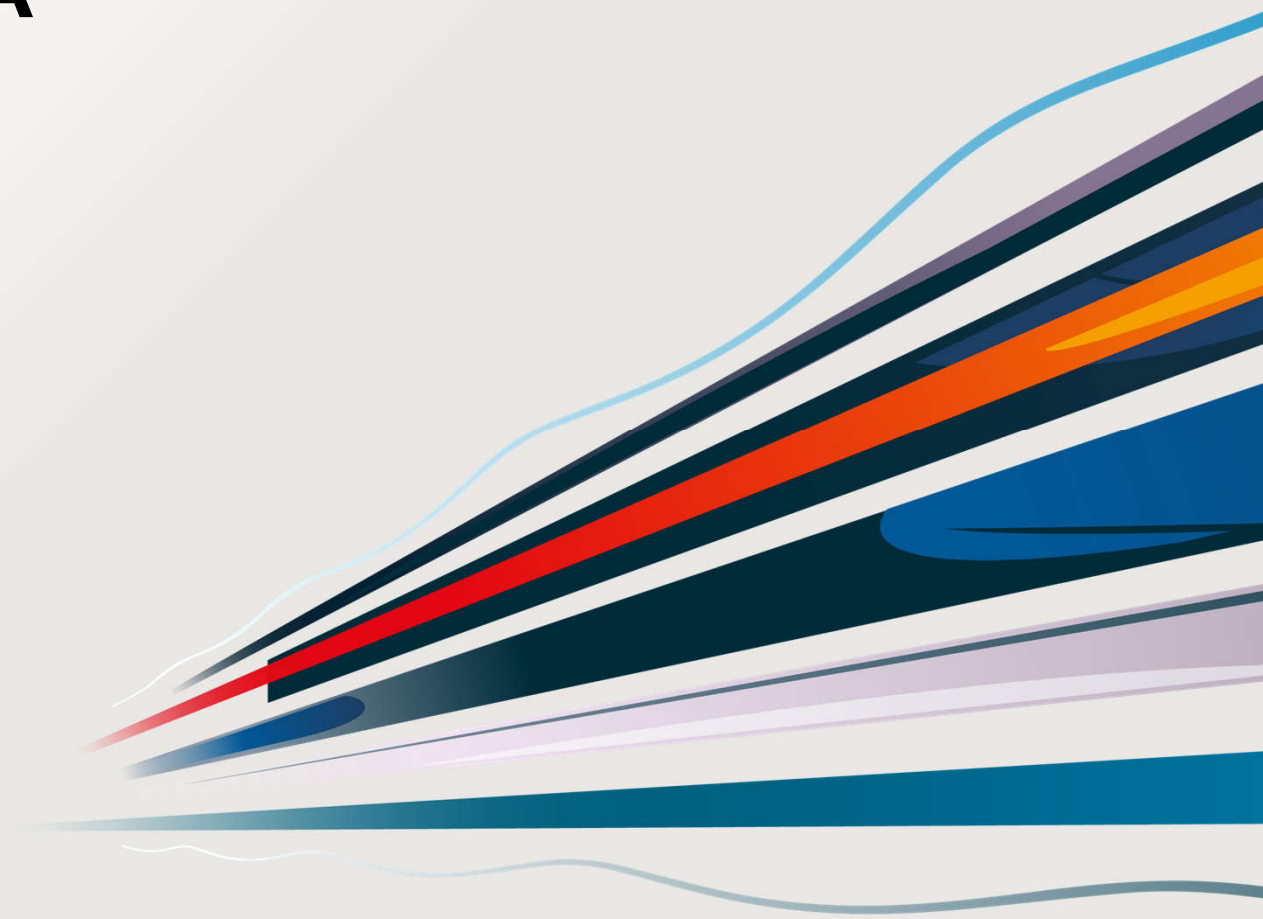


Kommunal- og
moderniseringsdepartementet

Statens målbilde - HTA

Statens personaldirektør Gisle Norheim

Høst 2017



Hovedinnretning

- Kombinasjon av et sentralt fastsatt system/standarder, med betydelig flere lokale fullmakter
- Løse samfunnsoppdraget effektivt
- Rekruttere, utvikle og beholde
- Ivareta ulike virksomheter med ulike behov
- Forutsigbart system som står seg over tid
- Likebehandling uavhengig av bl. a. organisasjonstilknytning

Hovedinnretning

- Kombinasjon av et sentralt fastsatt system/standarder, med betydelig flere lokale fullmakter
- Løse samfunnsoppdraget effektivt
- Rekruttere, utvikle og beholde
- Ivareta ulike virksomheter med ulike behov
- Forutsigbart system som står seg over tid
- Likebehandling uavhengig av bl. a. organisasjonstilknytning

Lønnsdannelse

- Størst mulig av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger
- Rimelig lønnsutvikling til alle over tid
- Begrenset grad av sentrale, generelle tillegg – kun prosent

Sentralt system/standarder

- Mal for automatiske lønnsopptrykk (lønnsrammer)
- Minstelønnsnivå
- Inndeling i grupper basert på STYRK (yrkestitler)
- Ingen lønnstabell

Større mulighet til lokale tilpasninger

- Velge/velge bort/tilpasse mal for automatiske opprykk
- Nærere inndeling av grupper ved bruk av stillingstitler

Automatiske lønnsopprykk

- Bør begrenses til;
 - Større grupper med tilnærmet lik tjeneste, begrenset karrierevei
 - Stort behov for lik lønnsutvikling
 - Vanskelig å vurdere/evaluere resultat, kompetanse og innsats på individnivå
- Enklere system enn dagens lønnsrammer
- System for opprykk etter ansiennitet og kompetanse

Øvrige forhold

- Forhandlingssystemet fant sin form i 2016
- Like fellesbestemmelser for alle



Kommunal- og
moderniseringsdepartementet

Takk for oppmerksomheten!

