

## NOTAT

## LØNPOLITIK – POLITIK FOR LOKAL LØNDANNELSE

### Region Nordjylland – en arbejdsplads i top

Alle personalepolitikker bygger på de samme fire grundlæggende værdier: Indflydelse, Tillid, Ordentlighed og Professionalisme. De fire værdier er vores fælles fundament for Region Nordjylland som arbejdsplads. De afspejler, hvor vi gerne vil hen. De beskriver, hvordan vi sammen skaber en god arbejdsplads, og hvordan vi hjælper hinanden til et stadig bedre arbejdsliv.

Formål med politik for lokal løndannelse er:

- At sikre lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.
- At bidrage til gode og attraktive arbejdspladser med et godt arbejdsmiljø, høj kvalitet og dygtige medarbejdere.
- At støtte organisationens strategier og mål – samtidig med at engagement og en positiv kultur på arbejdspladsen fremmes.
- At fremme åbenhed, tillid og saglighed i løndannelsen.
- At lønforhold er tydelige og gennemsigtige for ledere og medarbejdere.

### Hvornår gælder politikken og definitioner

Politikken er gældende ved al fastsættelse og ændring af løn, som Region Nordjylland har indflydelse på, herunder ved fastsættelse af lokalløn ved nyansættelser og ændringer af i forvejen ansattes løn. Den overenskomstmæssige lønsammensætning har Region Nordjylland ikke indflydelse på.

Den lokale løndannelse består f.eks. af løn efter forhåndsftaler, kvalifikationsløn og funktionsløn.

Det fremgår af politikken, at der skal sikres lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde og arbejde af samme værdi. Det skal i den forbindelse fremhæves, at det følger af forskelsbehandlingslovens regler, at der ikke må ske forskelsbehandling som følge af andre årsager, f.eks. kønsidentitet. Dette gælder også i relation til lige løn for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi.

### Objektive og kønsneutrale kriterier for fastsættelse af løn, lønniveauer og lønudvikling

Grundlaget for løndannelse og forhandlingerne er baseret på regionale overenskomster, tidligere aftaler samt fælles regionale beslutninger. Den lokale forhandlingskultur bygger på fælles værdier

og normer. samt de regler, der regulerer området. Lønpolitikken skal i den forbindelse sikre, at lolløn udmøntes efter saglige, objektive og kønsneutrale kriterier.

I Hovedudvalget i Region Nordjylland er der enighed om, at følgende kriterier skal anvendes, og at kriterierne i sig selv er objektive og kønsneutrale:

- Faglige og personlige kompetencer og resultater
- Fortsat tilknytnings- og rekrutteringsbehov
- Fagligt og driftsmæssigt ansvar
- Flexibilitet

Alle kriterierne vil ikke nødvendigvis være lige relevante for hver medarbejdergruppe. Det gælder derfor som en overordnet ramme, at et kriterie skal være konkret relevant for varetagelsen af stillingen, hvis det skal bruges som begrundelse for en lønfastsættelse, lønniveau eller lønudvikling, og det skal desuden anvendes ens for kønnene. Der er enighed om, at kriterierne i sig selv er objektive og kønsneutrale, men der er en opmærksomhed på, at kriterierne kan have en kønsskæv effekt.

Ved "konkret relevant" skal det forstås, at kriteriet har betydning for de arbejdsopgaver, som medarbejderen udfører, og at kriteriet derfor i sig selv er egnet, nødvendigt og forholdsmæssigt for at opnå et sagligt formål. Dette skal sikre, at lønmidler ikke bruges vilkårligt og i strid med reglerne.

#### Faglige og personlige kompetencer og resultater

Ved faglige og personlige kompetencer kan det blandt andet forstås de kompetencer, som en medarbejder har fra ansættelsestidspunktet, men også kompetencer, der opnås på et senere tidspunkt i løbet af ansættelsen.

Der kan derimod ikke ske en højere aflønning på baggrund af forventede resultater, uanset om disse resultater skyldes en faglig eller personlig del. Resultaterne skal opnås, inden der kan ske aflønning herfor. Det vil ikke være i strid med lønpolitikken at have en ordning med resultatlø, f.eks. hvor der sker en honorering for at opnå et specifikt mål.

Hvad der nærmere forstås ved "faglige og personlige" kompetencer og resultater vil afhænge af den konkrete jobtype. I nogle tilfælde vil en bred portefølje af opgaver medføre særlige krav til medarbejderens faglighed. Det kan i andre tilfælde være dybden af fagligheden, der er afgørende for udførelsen af arbejdsopgaverne. Tilsvarende kan der være forskel på, hvilke personlige kompetencer og resultater, som organisationen har behov for. I nogle situationer kan der være behov for en medarbejder med gode formidlingsevner, mens der i andre situationer kan være behov for en medarbejder, der kan bevare overblikket i tilspidsede situationer.

Det skal altid anvendes kønsneutralt. Det betyder, at kompetencer og resultater, hvor det ene køn traditionelt klarer sig bedre, ikke kan anvendes. Det kan f.eks. være "fingerfærdigheder" og "fysisk styrke".

#### Fortsat tilknytnings- og rekrutteringsbehov

På nogle områder kan det være svært at rekruttere og bevare en fortsat fast tilknytning til området. Det kan både skyldes geografiske forhold, men også fagområde.

Det er en betingelse, at der er et reelt behov, og at dette behov ikke kan løses tilfredsstillende på anden vis, f.eks. ved kompetenceudvikling af en anden i forvejen ansat medarbejder.

#### Fagligt og driftsmæssigt ansvar

Den medarbejder, der er fagligt eller driftsmæssigt ansvarlig for en opgave, andre medarbejdere eller lignende, vil der være højere krav til sammenlignet med andre medarbejdere uden tilsvarende ansvar.

Det vil som udgangspunkt allerede være indeholdt i den overenskomstsmæssige løn, hvis en medarbejder har en lederstilling. Hensigten er ikke, at der skal ske en dobbeltkompensation. De konkrete krav i en lederstilling kan dog adskille sig så væsentlig fra det almindeligt krævede og forventede, at kriteriet alligevel er relevant.

#### Fleksibilitet

Fleksibilitet er et vidt begreb. Det kan f.eks. være fleksibilitet i forhold til, hvornår arbejdet udføres og hvilke opgaver, der udføres.

Mange i Region Nordjylland bliver i forvejen kompenseret for at arbejde uden for ren dagstid, f.eks. om aftenen, natten og i weekenden. Det er ikke meningen med kriteriet, at der skal ske en dobbeltkompensation. Den konkrete udviste fleksibilitet kan dog adskille sig så væsentlig fra det almindeligt krævede og forventede, at kriteriet alligevel er relevant.

Ved fleksibilitet i forhold til skiftende arbejdsopgaver, kan der blandt andet forstås den medarbejder, der byder ind på og påtager sig nye opgaver efter organisationens behov. Det kan f.eks. være i forbindelse med strategiske indsatsområder og lignende.

### Region Nordjyllands iTOP-værdier

#### Indflydelse

Vi sikrer indflydelse gennem åben dialog og fælles viden – det er grundlaget for lokal løndannelse. Der udarbejdes lønredegørelse én gang årligt, som deles med medarbejderne og de faglige organisationer, idet omfang, at det er tilladt af hensyn til anonymitet. Regionen følger også op på lønudviklingen opdelt på køn. Data vil fremover ligge på RN.dk, så både eksisterende medarbejdere og kommende medarbejdere kan følge lønudviklingen.

#### Tillid

Vi har tillid til, at løndannelsen sker ud fra gældende overenskomster, og at alle medarbejdere bliver vurderet konkret og retfærdigt.

#### Ordentlighed

Lokal løndannelse tager afsæt i procedureaftaler indgået i Forhandlingsudvalget. Processerne og resultaterne skal være tydelige, gennemsigtige og enkle.

#### Professionalisme

Vi kobler lokal løndannelse til opgavernes udvikling og medarbejdernes kompetencer.

## Praktisk

De faglige organisationer har ret til årlige lokale lønforhandlinger, men uden mulighed for konflikt. Forhandlingerne foregår i en ånd af gensidig tillid, respekt og samarbejde.

Forinden den årlige lokale lønforhandling skal der være en dialog mellem ledelsen og medarbejdergruppen vedrørende kriterierne efter denne lønpolitik. Dialogen skal sikre, at kriterierne anvendes objektivt, kønsneutralt og relevant.

Regionen prioriterer en lokal forhandlingsramme, og virksomhederne er med til at føre den regionale lønpolitik ud i livet.

De konkrete forhandlinger foregår mellem de faglige organisationer og ledelsen (HR og Patientkontakt).

Sådan bruger vi lønpolitikken i praksis:

- Alle lønmidler udmøntes efter intentionerne i aftalerne om lokal løndannelse.
- Hvor det giver mening, laver vi forhåndsftaler, der gælder for hele regionen.
- Lokalløn sættes i gang fra regionen og der vedlægges konkrete data og skabeloner til den lokale forhandlingsproces.

## Er lønpolitikken udtømmende eller ikke udtømmende?

Region Nordjyllands lønpolitik er udtømmende. Det betyder, at der ikke kan laves særskilte lokale aftaler uden for denne politik. Dette gælder dog ikke for dialogen, der skal sikre, at kriterierne anvendes objektivt, kønsneutralt og relevant.