

Region Midtjyllands lønpolitik

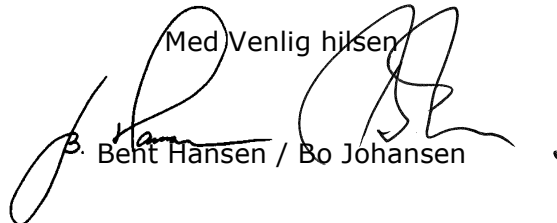
Forord

Region Midtjyllands lønpolitik indeholder de overordnede visioner for hvordan Region Midtjylland ønsker at bruge løn til at fremme indfrielsen af regionens og de enkelte arbejdspladsers målsætninger. Lønpolitikken er sammen med blandt andet regionens ledelses- og styringsgrundlag, inkl. mission, vision og værdigrundlag, og personalepolitik et vigtigt middel til at sikre service, kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen - og attraktive arbejdspladser som kan rekruttere, fastholde og udvikle dygtige og motiverede medarbejdere.

Lønpolitikken dækker alle ansatte i Region Midtjylland og danner rammen for lokal dialog mellem ledelses- og medarbejderrepræsentanter og de forhandlingsberettigede faglige organisationer om, hvordan den enkelte arbejdsplads ønsker at prioritere lønmidlerne og udmønte en lokal lønpolitik. Lønpolitikken giver et betydeligt lokalt råderum til, at der på den enkelte arbejdsplads kan arbejdes med supplerende lokale lønpolitikker inden for rammerne af regionens overordnede lønpolitik, under hensyntagen til den helhed som Region Midtjylland udgør.

Med lønpolitikken og Region Midtjyllands værdigrundlag lægges der op til konstruktiv dialog og forhandlinger mellem ledere, tillidsrepræsentanter og forhandlingsberettigede faglige organisationer. De nærmere rammer omkring lønforhandlingerne aftales med de forhandlingsberettigede parter.

Lønpolitikken er fastsat efter dialog med Regions-MEDudvalget og høring blandt lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede faglige organisationer samt ledelses- og medarbejderrepræsentanter i regionens øvrige MED-udvalg.

Med Venlig hilsen

Bent Hansen / Bo Johansen

Vedtaget af Regionsrådet den 12.03. 2008

Den lokale løndannelse i Region Midtjylland skal:

- **understøtte indfrielsen af regionens og de enkelte arbejdspladers faglige, organisatoriske og personalepolitiske målsætninger**

Det betyder bl.a. at den lokale løndannelse skal bidrage til at sikre regionens borgere et højt niveau for service, kvalitet, effektivitet, produktivitet og samtidigt sikre et godt arbejdsmiljø på attraktive arbejdspladser med gode muligheder for at rekruttere/fastholde. I den forbindelse er det vigtigt at se lønpolitikken i sammenhæng med regionens øvrige personalepolitikker. Den lokale løndannelse skal medvirke til at sikre en ligelig lønudvikling blandt mænd og kvinder. Lønpolitikken anerkender, at der er behov for forskellige udviklings- og karriereveje f.eks. rettet mod ledelse, specialistfunktioner og udførelse af de egentlige kerneydelser.

- **understøtte decentral lønfastsættelse under hensyntagen til helheden**

Det betyder bl.a., at Region Midtjylland ønsker, at lønforhandlinger skal forankres så decentralt som muligt/som det er hensigtsmæssigt. Der skal være plads til lokale lønstrategier inden for rammerne af regionens overordnede lønpolitik (og herunder eventuelle forhånds-/ rammeaftaler) med henblik på at tilgodese forskellige behov og målsætninger på regionens arbejdspladser. Samtidigt skal der være sammenhæng i lønstrukturen, hvor væsentlige forskelle i lønniveauer kan begrundes. Derfor vil en vis harmonisering/koordinering være hensigtsmæssig.

- **anvendes som aktivt ledelses-, samarbejds- og udviklingsværktøj**

Det betyder bl.a. at lønpolitikken tager afsæt i Region Midtjyllands ledelses- og styringsgrundlag og understøtter, at der skabes klarhed og dialog omkring målsætninger, strategier, krav, prioriteringer osv. og efterfølgende følges op på indsats og resultater. Når løn bruges som et ledelsesværktøj er det vigtigt også at have fokus på arbejdsindhold, indflydelse, udvikling af faglige strategier, personlig udvikling samt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Samtidigt bør man være opmærksom på risikoen for demotivation, hvis der opleves at være manglende sammenhæng og anerkendelse i forbindelse med løndannelsen. Det er vigtigt, at resultatlønnen anvendes fremadrettet, og at der er dialog om såvel målsætninger som resultater.

- **understøtte fleksibel og dynamisk løndannelse**

Det betyder bl.a. at løndannelsen og de lokale lønpolitikker/strategier bør være fleksible og hurtigt kunne tilpasses ændrede behov, og at der skal være mulighed for individuelt tilpassede aflønningsformer - f.eks. kan nogle have ønske om en bedre pensionsvilkår, særlige uddannelsesaktiviteter eller mere fritid.

- **understøtte at kvalifikationer/funktioner som honoreres bidrager til at skabe ønskede resultater**

Det betyder bl.a. at lønpolitikken skal understøtte, at der løbende udvikles kvalifikationer/funktioner, der bidrager til at sikre regionens borgere et højt niveau for service, kvalitet, effektivitet, produktivitet. Der skal ikke kun sættes fokus på formelle kvalifikationer og funktioner, men også på effekten i form af evnen til at skabe ønskede resultater.

- **udmøntes på baggrund af lokale drøftelser om anvendelsen af løn hvor der er åbenhed og gennemsigtighed omkring løndannelsen**

Det betyder bl.a. at det bør drøftes lokalt hvordan lønpolitik skal forstås og implementeres i praksis, og at der skal være åbenhed og gennemsigtighed omkring lønudmøntningen. Lønnen skal være medarbejderen kendt ved ansættelsen, medmindre andet aftales.