



Lønnspolitikk for Grimstad kommune

Revidert 2025



Grimstad

Innhold

1	<i>Innledning</i>	3
2	<i>Lønnspolitikk</i>	3
3	<i>Hvem omfattes av lønnspolitikken</i>	3
4	<i>Lønnspolitiske utfordringer</i>	3
5	<i>Mål for lønnspolitikken</i>	4
6	<i>Likestilling og likelønn</i>	4

1 Innledning

Lønnspolitikken i Grimstad kommune utøves gjennom løpende lønnsfastsettelse ved rekruttering, og ved tariffestede lønnsforhandlinger og lønnsreguleringer i tråd med Hovedtariffavtalen (HTA). I henhold til HTA forutsetter lønssystemet at det skal utarbeides en lokal lønnspolitikk som skal gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken.

Vår ambisjon er å tiltrekke oss kvalifiserte kandidater og beholde våre ansatte ved å tilby konkurransedyktig lønn, et stimulerende arbeidsmiljø og meningsfulle oppgaver som fremmer personlig og faglig utvikling. Vi legger stor vekt på å skape et inkluderende og støttende arbeidsmiljø hvor alle ansatte føler seg verdsatt og har mulighet til å bidra. Vi ønsker å være det foretrukne valget for arbeidssøkere som verdsetter trivsel, samarbeid og vekst i sitt arbeidsliv og som deler kommunens verdier om åpenhet, redelighet, respekt og mot.

2 Lønnspolitikk

Lønnspolitikken for Grimstad kommune skal ses i sammenheng med kommunens overordnede mål og strategier. Den er et viktig element i kommunens arbeidsgiverpolitikk, og skal bidra til at Grimstad kommune er en attraktiv arbeidsgiver som gjør det mulig å oppfylle vår visjon og nå våre mål, samt understøtte realisering av vedtatte satsingsområder i gjeldende [organisasjonsstrategi](#) og [kommuneplan](#).

Lønnspolitikken angir mål og styrende prinsipper ved fastsettelse av lønn i Grimstad kommune, denne delen vedtas politisk. Administrative lønnspolitiske retningslinjer, er den utøvende delen med nærmere retningslinjer og kriterier for lokal lønnsfastsettelse. Denne utarbeides etter drøftinger med fagforeningene og fastsettes av kommunedirektøren.

Utøvelse av lønnspolitikken skal skje innenfor rammen av en forsvarlig og økonomisk bærekraftig lønns- og kostnadsutvikling i kommunen, og må ses i sammenheng med de utfordringer som til enhver tid gjelder for Grimstad kommune.

Lønnspolitikken for Grimstad kommune revideres fortrinnsvis hvert 4. år, våren etter kommunestyrevalget. Bestemmelser som følger av endringer i sentrale avtaler oppdateres fortløpende.

3 Hvem omfattes av lønnspolitikken

Grimstad kommune er en stor arbeidsgiver med mange ulike yrkesgrupper, tjenester og virksomheter. Lønnspolitikken omfatter alle ansatte i et fast, forpliktende arbeidsforhold. Arbeidsgiver har ansvar for å ivareta en forsvarlig lønnspolitikk for alle ansatte uavhengig av om arbeidstakeren er organisert eller ikke.

4 Lønnspolitiske utfordringer

Lønnskostnader utgjør en betydelig del av Grimstad kommunes driftsbudsjett. For å sikre en bærekraftig kommuneøkonomi og en ansvarlig forvaltning av fellesskapets ressurser, må vi ha en målrettet og helhetlig styring av både lønnsnivå og lønnsutvikling.

Samtidig vet vi at det geografiske arbeidsmarkedet i Agder er tett integrert, og kommunene konkurrerer i økende grad om den samme arbeidskraften – særlig innen helse- og omsorgssektoren. Denne konkurransen har i flere tilfeller utviklet seg til en lønns spiral, hvor stadig høyere lønnstilbud brukes som verktøy for å tiltrekke seg ansatte. Det er en utvikling som utfordrer både økonomisk

bærekraft og det regionale samarbeidet vi er avhengige av. Det er viktig å utvikle et tettere regionalt samarbeid med mål om å samordne lønns- og rekrutteringspolitikk på tvers av kommunene innenfor vårt felles bo- og arbeidsmarked.

Arbeidskraft er ikke lenger en selvfølge, det er en knapp og verdifull ressurs. For å møte denne virkeligheten må vi føre en ansvarlig og langsiktig lønnspolitikk som både ivaretar kommunens økonomi, de ansatte og fellesskapet.

Grimstad kommune ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver, men vi skal også være en ansvarlig samfunnsaktør. Det betyr at vi må ta i bruk flere virkemidler enn lønn alene for å tiltrekke og beholde kompetanse: gode og trygge arbeidsmiljøer, muligheter for faglig utvikling, helhetlige personalstrategier og tydelig, tillitsskapende ledelse.

En politikk basert på balanse og samarbeid vil bidra til å bygge en sterkere, mer robust og bærekraftig kommune, til beste for både ansatte, innbyggere og kommende generasjoner.

5 Mål for lønnspolitikken

Den lokale lønnspolitikken skal bidra til at Grimstad kommune utvikler, beholder og rekrutterer medarbeidere med de nødvendige kvalifikasjoner for å ivareta kommunens oppgaver og ansvar. Lønnspolitikken skal stimulere til at medarbeiderne utvikler sine kunnskaper, holdninger og ferdigheter, og på denne måten bygge opp ny kompetanse for å møte de utfordringer kommunen står overfor.

Lønn skal brukes som et av flere personalpolitiske virkemidler, og det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Grimstad kommunes lønnspolitikk skal:

- Bygge opp under kommunens mål og utvikling av kommunen som tjenesteyter.
- Ansette de mest egnede personene med relevant og tilstrekkelig kompetanse for stillingen.
- Motivere til mer heltid.
- Sikre at lønnsfastsettelse skjer etter kjente og forutsigbare vurderingskriterier som tar utgangspunkt i medarbeidernes oppgaver, ansvar, kompetanse og måten arbeidet utføres på. Kriteriene skal oppleves som forståelige og akseptable.
- Fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og sikre likebehandling ved vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi.
- Motivere til relevant kompetanseutvikling og legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter.
- Verdsatte innsats som bidrar til å fremme kvalitet, service og effektivitet, og som bidrar til økt måloppnåelse.

For å lykkes med dette, har Grimstad kommune som mål å føre en konkurransedyktig lønnspolitikk, hvor lønn er ett av flere virkemidler for å utvikle, beholde og rekruttere kvalifiserte medarbeidere og nødvendig kompetanse.

6 Likestilling og likelønn

Grimstad kommune skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og sikre mest mulig lik avlønning, uavhengig av kjønn, basert på kompetanse og funksjon. Det er summen av kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som utgjør den enkeltes kompetanse. Funksjon er definert som

myndighet, ansvar og kompleksitet i stillingen. Ved urimelige forskjeller, skal dette tilstrebes rettes opp gjennom lokale forhandlinger.