



## Lønpolitik 2019

### Rammerne for Lønpolitikken

Lønpolitikken skal bidrage til, at Ballerup Kommune finder de gode løsninger på tværs af institutioner, foreninger og erhverv og skaber mulighederne for gode og værdige rammer for borgere i alle aldre og livssituationer. Samtidig skal lønpolitikken bidrage til, at kommunen overholder den statsligt fastsatte serviceramme og til, at Kommunalbestyrelsen ved de årlige budgetforhandlinger kan arbejde med et råderum.

Lønpolitikken er en del af den samlede ramme til udvikling af velfungerende arbejdspladser i Ballerup Kommune. Lønpolitikken indgår sammen med MED-aftalen, Social Kapital og Ledelsesgrundlaget som en del af det, der skal medvirke til at realisere ambitionerne i Kommunalbestyrelsens Vision 2029.

### Målene med lønpolitikken

Lønpolitikken skal understøtte arbejdet med kerneopgaven og kvaliteten af denne. Lønpolitikken skal opleves som en vigtig del af at skabe en fornuftig sammenhæng mellem jobindhold, kompetencer og indsats. Ligeledes skal lønpolitikken medvirke til, at medarbejderne oplever en sammenhæng mellem lønnen og den kvalitet de selv og arbejdspladsen leverer til borgere, virksomheder og foreninger.

Lønpolitikken skal sammen med de øvrige personalepolitiske retningslinjer i Ballerup Kommune understøtte arbejdet med kerneopgaven

Samtidig skal lønpolitikken understøtte, at Ballerup Kommunes lønudvikling foregår i et tempo, der sikrer, at Ballerup Kommune lønner fornuftigt og ordentligt og ligger på niveau med omegnskommunerne.

### Hvorfor en ny lønpolitik

Ballerup Kommune skal håndtere en betydelig rekrutteringsudfordring i de kommende år på en række sektorområder. Da Ballerup Kommunes samlede serviceramme ikke forventes at blive meget større, end den er i dag, er der i øget omfang de kommende år behov for at forstå løn og anvendelsen af Ballerup Kommunes lønressourcer som et centralt strategisk værktøj til både rekruttering og til at sikre at relevante kompetencer og ønsket adfærd forbliver i kommunen. Heri indgår også vurderinger af behov for omfordeling mellem områder.

Det er en central ledelsesmæssig opgave, og det kræver fokus og adgang til værktøjer, der understøtter lederne i den opgave.

Samtidig er det vigtigt, at sikre en ensartet og strategisk tilgang til arbejdet med løn på tværs i organisationen. En ensartet og tværgående tilgang til løn er afgørende for, at en del af organisationen ikke løber fra resten eller bliver glemt. Mange faggrupper arbejder på tværs af organisationen og det tværgående blik skal skabe en sammenhængende lønstruktur både inden for enkelte faggrupper og mellem faggrupper.

### **Overenskomstmæssig ramme**

Overenskomsterne sikrer med de centralt fastsatte generelle lønstigninger, at den enkelte medarbejder har en løbende lønudvikling, der normalt sikrer reallønnen og fastholder købekraften.

Den lokale og individuelle løndannelse, som kommunen aftaler med de faglige organisationer, udgør forholdsmæssigt en mindre del af den enkelte medarbejders lønudvikling. Der er stor forskel på, hvordan de centrale parter har valgt at fordele lønmidler i de generelle overenskomster. Det kan og skal en lokal lønpolitik ikke ændre på.

Lønpolitikken respekterer de faglige organisationers forhandlings- og aftaleret.

### **Hvad skal lønpolitikken**

Lønpolitikken fastlægger de grundlæggende principper for lønfastsættelsen i Ballerup Kommune og tager udgangspunkt i værdierne i social kapital:

- tillid
- retfærdighed
- samarbejde

#### *Tillid*

Lønpolitikken skal skabe øget tillid gennem tydelig retning, klare principper og valide data.

#### *Retfærdighed*

Lønpolitikken skal udmøntes, så den skaber retfærdighed med gennemsigtige processer, der leder frem til resultater, som opleves som rimelige og ordentlige.

#### *Samarbejde*

Der er mange samarbejdsflader i forbindelse med lønpolitikken. Der er samarbejde mellem ledelserne på tværs af hele kommunen, samarbejde med de faglige organisationer og samarbejde med medarbejderne i MED-strukturen. Konkret betyder det at:

- Lønpolitikken skal udmøntes i et tværgående samarbejde mellem lederne i alle centre og sekretariater. Omdrejningspunktet er den tværgående strategiske prioritering, og skal tage sit udgangspunkt i Vision 2029 og de opgaver den afføder.
- Lønpolitikken er ledelsens fundament i samarbejdet og forhandlingerne med de faglige organisationer.
- Lønpolitikken er ledelsens fundament i samarbejdet i MED-strukturen, bl.a. i drøftelser af budget og lønsum.

### **Lønpolitikens principper**

Der gælder følgende principper for udmøntning af løn i Ballerup Kommune:

- Løn gives for løsning og udvikling af kerneopgaven
- Løn bliver brugt til strategisk rekruttering, fastholdelse og til at sikre at relevante kompetencer og ønsket adfærd forbliver i kommunen.
- Lokal løn udmøntes på en måde, der sikrer gennemskelighed for såvel den enkelte medarbejder, som for den budgetansvarlige leder
- Alle ledere vurderer, i hvilken grad det er muligt at afsætte midler til lønforhandling hvert år
- Ledelsen arbejder med tydelige lønbånd, der har følgende betydning:
  - Medarbejderne skal fordele sig jævnt over det konkrete lønbånd
  - Den øvre grænse for et lønbånd er udtryk for ypperligste præstation og mest komplekse opgaveportefølje. Derfor er det en mindre andel af medarbejderne, der får den højeste løn i lønbåndet.
  - Ved stillingsskift følger medarbejderen det nye lønbånd, og det kan betyde et lønløft eller en lønnedgang.

### **Hvordan udmøntes lønpolitikken**

Lønpolitikken udmøntes via lønstrategien og en tilhørende værktøjskasse, som både understøtter lederne i at udføre opgaven, og skaber transparens for alle parter via valide løndata i Ballerup Kommune generelt og inden for de forskellige sektorer og overenskomstområder.

Besluttet af Kommunalbestyrelsen den 24. juni 2019.