

Lønpolitik

Løn i Odder Kommune vil som udgangspunkt være styret af markedsmekanismerne. Aflønningen sker derfor med øje for arbejdets efterspørgsels- og udbudssituation. Løn i Odder Kommune vil således afspejle arbejdskraftens markedsværdi.

Odder Kommune ønsker:

- **at yde løn efter indsats:**
Der skal være et passende forhold mellem aflønningen og den arbejdsindsats, præstation, ansvar og kompetence, der forventes af og ydes af medarbejderne.
- **at tiltrække kvalificerede medarbejdere:**
Kommunen skal kunne tiltrække de rigtige medarbejdere til de rigtige jobs til den rigtige løn.
- **at fastholde kvalificerede medarbejdere:**
Kommunen skal kunne fastholde de rigtige medarbejdere i de rigtige jobs til den rigtige løn.
- **at tilskynde til personlig og faglig udvikling:**
Medarbejderne skal tilskyndes til at udvikle sig personligt og opkvalificere sin viden og sine evner, således at vedkommende til stadighed lever op til de kvalifikationskrav, der knytter sig til jobbet.
- **ønsker at motivere medarbejderne:**
Medarbejderne skal motiveres til at yde en personlig indsats, bidrage med engagement og arbejde mod en stadig bedre og mere effektiv opgavevaretagelse.
- **ønsker at tilskynde til omstillingsparathed:**
Kommunen er en dynamisk arbejdsplads, hvor mål og opgaver forandres løbende. Derfor er det vigtigt, at medarbejderne er fleksible og til stadighed modsvarer forandringerne.
- **ønsker ikke at honorere anciennitet men at belønne erfaring:**
Anciennitet i sig selv honoreres ikke, men at erfaring forstået som erhvervede kvalifikationer belønnes.

Ved den årlige drøftelse i Hovedudvalget i 2012 tilkendegav medarbejdersiden at de ikke er enige i gældende lønpolitik. Lønpolitikken er således alene udtryk for ledelsens holdning til udmøntning af decentrale lønmidler i Odder kommune.

Doknr. 727-2017-72894

