

## Dialog/frågeställning lönerrevision 2020.

1. Vilka mål har er verksamhet haft på respektive arbetsplats och har ni nått dem?
2. Har alla medarbetare fått ett lönemotiveringssamtal efter lönerrevisionen 2019?
3. Hur har ni på arbetsplatsen förankrat medarbetarpolicy med medarbetarna? Hur har lönekriterierna tydliggjort och viktats på arbetsplatsnivå? Hur har medarbetarna getts möjlighet till dialog kring utformandet av de verksamhetsbaserade lönekriterierna?
4. Har du haft samtal med lönesatta medlemmar om uppställda mål, resultat och med koppling till lön för den här lönesättningsperioden? .... när?
5. Kan du berätta vilka kompetensutvecklingsinsatser som genomförts för Kommunals medlemsgrupper inom verksamheten sedan föregående års lönerrevision.
6. Vad är din bedömning av din verksamhets löneläge i relation till kommunens lönestruktur och marknadskänslighet?
7. Utifrån din analys av löneläget och lönestruktur i din verksamhet, hur tänker du på möjligheten att behålla och rekrytera medarbetare?
8. I vår överenskommelse om "heltid som norm" så vill vi passa på att följa upp förändringar/höjningar i sysselsättningsgraden för medarbetare. Vilka åtgärder har ni vidtagit?
9. Visstidsanställda?
10. Motivera ditt förslag på ny lön för dina medarbetare utifrån medarbetarens måluppfyllelse, resultat och bidrag till verksamhetsförbättringar. Arbetsprestationen utifrån hur medarbetaren når framgång och
  - agerar mål- och resultatinriktat utifrån kommunens styrmodell
  - har Nackabornas och kundernas fokus som ledstjärna
  - skapar goda relationer och samspelar effektivt
  - hanterar problem, utmaningar och nya möjligheter
  - agerar professionellt i alla led och gör skillnad.Arbetsuppgifternas svårighetsgrad/komplexitet.  
Individens löneläge i relation till kommunens lönestruktur och marknadskänslighet