



Norra Västmanlands
Kommunalteknikförbund

Fagersta - Norberg

Strategisk lönebildningsplan

2020 - 2025

Strategisk lönebildningsplan för NVK 2020 – 2025

Bakgrund

Inom kommande 10 årsperiod (fram till 2030) kommer en tredjedel av medarbetarna i Norra Västmanlands Kommunalteknikförbund att uppnå pensionsålder (65 år). Redan idag finns svårigheter att hitta rätt kompetenser och arbetskraft till befintliga verksamheter inom förbundet.

Syfte

Genom att lyfta fram ett antal strategiska punkter som är av vikt för att bli framgångsrika i kompetensförsörjning hoppas vi att kunna säkra arbetskraften över tid och möta kommande pensionsavgångar på ett bra sätt.

Strategiska åtgärder 2020 – 2025

- **Målbild för årlig löneöversyn** – Den årliga löneöversynen skall hanteras utifrån föregående års lönebildningsarbete och ligga till grund för det strategiska arbetet framåt. Nedanstående punkter skall utgöra grund för det framtida arbetet med lönebildning och kompetensförsörjning.
- **Ta fram åtgärder som höjer statusen på arbeten inom NVK** – Varje avdelning förväntas ta fram handlingsplan med årliga aktiviteter och genom samverkan med medarbetare och fackliga förbund lyfta fram förbundet som attraktiv arbetsgivare. Rapportering sker årligen via personalekonomisk redovisning och avstämning görs under året.
- **Individuella kompetensutvecklingsplaner** – skall finnas upprättade för varje medarbetare.
- **Tydliga karriärvägar inom förbundet** - kartläggning och presentation av karriärvägar inom respektive yrkesområde skall kunna presenteras i ovanstående handlingsplan som beskriver att höja statusen på arbetet inom förbundet. Detta skall också kunna presenteras vid rekryteringsinsatser, olika event, mässor, besök på skolor etc.
- **Kompetensutveckling** – efterfrågad kompetensutveckling skall vara ett lönekriterie som tydligt premieras i den årliga löneöversynen.
- **Lönespridning** – i samtliga centrala avtal efterfrågas ökad lönespridning, detta skall också vara en tydlig målbild inom NVK. Inom respektive yrkesgrupp skall kartläggning och omvärldsbevakning ske och i handlingsplan beskrivas hur detta skall gå till.
- **Medianlön** – NVK skall medvetet arbeta för att ligga i övre löneskiktet på främst bristkompetenser.
- **Behålla medarbetare** – tydliga åtgärder för att attrahera och kunna behålla både äldre och yngre medarbetare skall arbetas fram och presenteras i årlig handlingsplan. Exempel på detta kan vara personalförmåner, arbetstidsförläggning etc.