

Gjeld lønspolitisk plan.

Som medlem av gruppa skulle det vera unødvendig å koma med mitt syn på saka i eige skriv, men eg hadde forfall i sist møte, og hadde heller ikkje levert noko skriftleg.

Eg har tru på lærings- og utviklings-potensialet som ligg i vurdering og rettleiing etter på førehand kjente kriterier.

I skulen er dette gjennomført i større eller mindre grad med elevane. Det er vel ingen grunn til å tru at dette ikkje fungerer tilsvarande på vaksne.

Elevane får «løn», karakter eller anna vurdering, etter i kor stor grad dei når sine mål ut frå oppsette kriterier. Som arbeidstakar i Radøy kommune skal vi no få løn i form av pengar ut frå graden av måloppnåing.

Vi som arbeider i skulen veit at det er ein stor jobb å formulera kriterier og vurdera grad av måloppnåing. Vi veit og at dårlege kriterier lett kan gi uønskte resultat.

I ein kommunal organisasjon vil arbeidet med kriterier, og lange gode prosessar, vera ekstra avgjerande, ettersom det er lite kultur for slik tenking i offentleg sektor.

Å innføra dette som ei generell ordning på alle plan er tidkrevjande, og vil kanskje ikkje gi ønskt resultat.

Dersom dette skal innførast har eg eit framlegg:

- Start frå toppen! Rådmannen gir sine medarbeidarar kriterier. Det er ei overkomeleg gruppe no etter at vi har fått kommunalsjefar.
- På same måte gir kommunalsjefane gir sine kriterier. Og så kan vi stoppa der i første omgang.
- Etter nokre år kan ein vurdera om dette har gått slik ein ønskte, og så kan ein vurdera spreiding nedover i systemet.

Konklusjon:

1. Resultatløn ut frå gitte kriterier vil truleg føra til at arbeidstakaren fokuserer på oppsette kriterier for å oppnå betre løn.
2. Arbeidet med kriterier er viktig og tidkrevjande om opplegget skal gi ønskt resultat.
3. Ei så viktig endring bør starta som forsøk, og innførast top-down.

Mvh Rolf Sandstad