



Lokale forhandlinger, lønnsvurdering, og individuell lønnsfastsettelse sett fra et arbeidsgiverperspektiv

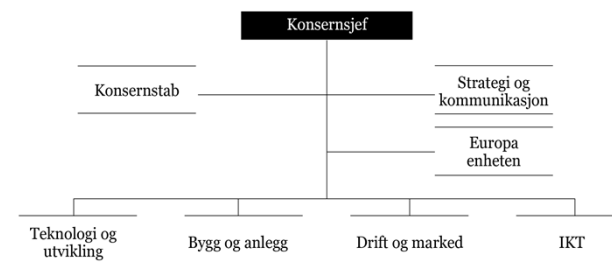
Thor Johansen, SAN, 09. februar 2017

Statnett

Organisasjon

- Konsernet er organisert i fire divisjoner i tillegg til konsernstab og stab for strategi og kommunikasjon. Europaenheten rapporterer direkte til konsernsjef og er ikke den del av konsernledelsen.
- Statnett har ca 1400 ansatte. Hovedkontoret er i Oslo med lokale administrasjonsbygg i Alta, Trondheim, Sunndalsøra og Sandnes.
- Landssentralen er i Oslo.
- Regionsentralene er i Oslo og Alta.

Fremtiden er **elektrisk**

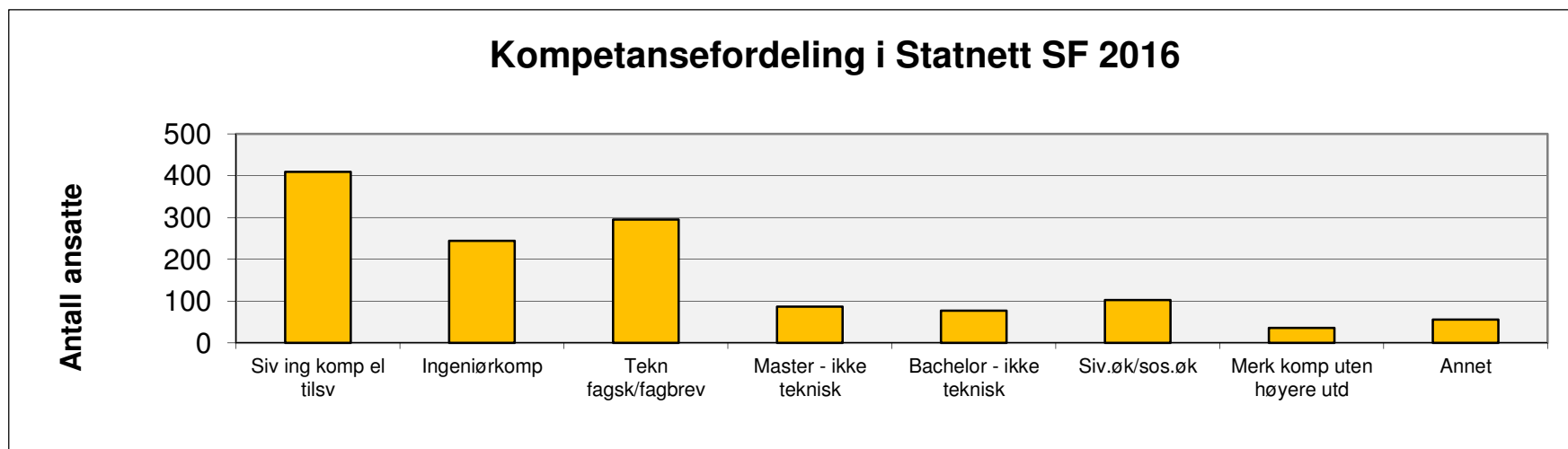


Eierforhold

- Statnett er et statsforetak (SF) og eid av staten ved Olje- og energidepartementet.



4.1 Kompetanse - divisjoner



Divisjon	Siv ing eller tilsvarende	Ingeniør-kompetanse	Teknisk fagutd/fagbrev	Univ/høysk. ikke teknisk master/hoved	Univ/høysk. ikke teknisk bachelor	Siviløkonom/ sosialøkonom e.l.	Merkantil kompetanse u/høyere utd	Annet
Strategi og kommunikasjon	4	1		6	5	9		
Bygg og anlegg	51	38	32	17	19	21	8	7
Drift og Marked	155	112	246	11	11	15	6	30
Teknologi og utvikling	139	34	5	18	1	17	1	1
IKT	49	59	11	11	19	2	5	12
Europa	1			3				
Konsernstab	10		1	21	22	39	16	6
Totalt	409	244	295	87	77	103	36	56

Lønnspolitikk for Statnett

”Våre største kunder vil også utgjøre det markedet det er naturlig å sammenlikne seg med lønnsmessig. Vi skal ikke være lønnsledende i dette markedet. Vi skal tilstrebe et differensiert lønnsnivå som muliggjør rekruttering av dyktige folk utenfra og som samtidig hindrer uønsket avgang til andre bedrifter av lønnsmessige årsaker”



Tariffavtalen/overenskomsten

- Statnett er medlem av Spekter og omfattet av hovedavtalene mellom Spekter og hovedorganisasjonene.
- Statnett har tariffavtaler/overenskomster med Tekna, EL&IT, Nito og NTL, samt med YS- Stafo i Statnett Transport AS.
- Stillingsstruktur og lønnsfastsettelse (fra del B, pkt 6, lønnssystem):
 - Samtlige ansatte innplasseres i en stillingsgruppe der stillingene klassifiseres etter ansvar og krav til kompetanse (fra 1-8)
 - *Lønn fastsettes individuelt. Lønns plasseringen skal bygge på en saklig vurdering av stillingsinnhold og personlige forhold.*



Lønnsprosessen

- Lønnsprosessen i Statnett starter som rundt årsskiftet med innsamling av lønnsstatistikk, og sammenlikning og analyse i forhold til lønnsutviklingen internt.
- Parallelt med dette gjennomføres den årlige SKUP-samtalen (medarbeidersamtale/kompetanseutviklingsprosess).





Innhenting av lønnsstatistikk

- Tekna-statistikk
- NITO-statistikk
- Diverse andre "fagstatistikker" (økonomer, jurister, HR m.m.) samt enkelte bransjestatistikker (Energi Norge, Euro-power, Spekter, SSB med mer)
- Hay-vurdering/benchmark på lønn for konsernledelsen og nivå 2
- "Lønnskлубben" – bransjenettverk som utveksler informasjon om utvalgte stillingskategorier og fagarbeiderstatistikk

Viktig å vite hvordan vi utvikler oss i forhold til omverden, og samtidig være oss bevisst vårt samfunnsansvar i forhold til lønnsutviklingen i samfunnet for øvrig!



Hva er SKUP-samtalen?

SKUP-samtalen => medarbeidersamtalen i en mer strukturert form.
Hovedformålet med samtalen er at:

- Det avtales *hva* du skal arbeide mot => mål
- Det avtales *hvordan* målene skal nås => forventninger og tiltak
- Du *gir tilbakemelding* til leder og *får tilbakemelding* fra leder
- Du får si noe om egne *ambisjoner* og fremtidsplaner for jobben, kompetansebehov og andre forhold
- Det avtales en plan for utvikling av din kompetanse

Både leder og medarbeider har ansvar for å forberede seg og for å gjennomføre samtalen på en god måte!



webcompetence **Statnett**

Personalia **SKUP-samtaler** SKUP Vurderingsmøter Rapporter Administrasjon Hjelp Lukk vinduet STATNETT\andersd

SKUP Hovedsamtale Medarbeider

[Navigeringsmeny >](#) 4.2. Arbeids- og lønsvilkår, motivasjon, og andre kommentarer [Se kladd](#)

[Momentliste til samtalen](#)

Er det forhold rundt arbeids- og lønsvilkår du ønsker å ta opp?

Hva skal til for at du skal trives enda mer og bli enda mer motivert på jobben?

Er det andre forhold du ønsker å ta opp?



Lønnsvurdering og individuell lønnsfastsettelse

- Lønnsvurdering og individuell lønnsfastsettelse – formål:
 - Stimulere motivasjon og arbeidsglede
 - Gi opplevelse av at kompetanse, innsats og resultater premieres
 - Bidra til konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår (ref lønnspolitikken)



Lønnsprosessen....

- I perioden januar til mars gjennomføres forberedende møter med fagforeningene for avklaringer og planlegging.
- Lederne foretar i april/mai lønnsvurdering av den enkelte medarbeider ut fra gitte kriterier og hva som er avtalt i SKUP-samtalen.





Lønnsvurdering og individuell lønnsfastsettelse – viktig å vektlegge:

- Fra overenskomsten: ”Lønns plasseringen skal bygge på en saklig vurdering av stillingsinnhold og personlige forhold”
- Må oppleves ”rettferdig” i organisasjonen
- Må bygge på kjente og forståelige kriterier
- Må premiere fremgang
- Må knyttes til mål som er kommunisert på forhånd

- **Hvilke andre forhold er viktige å se hen til?**



Våre verdier

Våre verdier:

- Langsiktighet
- Respekt
- Fellesskap



Lederkrav i Statnett

Det forventes at våre ledere er:

- *Er tydelige*
- *Utvikler*
- *Tenker helhet*



Medarbeidere i Statnett

- Tar initiativ og arbeider aktivt for å nå fastsatte mål
- Bidrar aktivt og konstruktivt i interne debatter og gjennomfører lojalt de beslutninger som er tatt
- Tar ansvar for arbeidsmiljø, kunnskapsdeling og for å utvikle seg faglig og sosialt
- Gir våre kunder god service og bidrar til kundens verdiskapning gjennom riktige prioriteringer



Medarbeiderens navn 0		Organisatorisk enhet 0	
Stilling 0		Stillingsgruppe 0	
Grunnlønn 100% 0,00	Tillegg 0,00	Fast bilgodtgjørelse 0,00	
Seneste medarbeidersamtale avholdt (mnd/år)		Vurderingene er foretatt av (leders navn), dato	
1. Jobbutførelse og bidrag ift Statnetts krav til medarbeidere			
1.1 Vurdering av medarbeiderens jobbutførelse i året som gikk.			
Sett inn et tall fra 1-6 for å gi en vurdering av de ulike områder. 1 uttrykker mindre bra og 6 særdeles bra		Skala 1-6 (mindre bra 1-2-3-4-5-6 særdeles bra)	
		Score 1-6	Kommentar
a) Leveranser i hht definerte mål i SKUP			
b) Tar initiativ og bidrar aktivt for å nå fastsatte mål			
c) Evne til å gjøre nytte av kompetansen i det daglige arbeid			
d) Evne og vilje til kunnskapsdeling og faglig utvikling			
e) Bidrar aktivt og konstruktivt i interne debatter og gjennomfører lojalt de beslutninger som er tatt			
f) Helhetstenkning og bidrag til samarbeid på tvers			
g) Bidrag til å ivareta og utvikle et sikkert og godt arbeidsmiljø			
h) Service- og kundeorientering			
i) Vilje til å ta nye utfordringer			
Eventuelle andre kriterier som bør vektlegges:			
1.1 a Spesielt for vurdering av ledere (bruk skala 1-6)			
Viser tydelig ledelse, setter mål og følger dem opp			
Utvikler organisasjonen og medarbeidere			
Tenker helhet (som Statnett, HMS, arbeidsmiljø, effektivitet)			
2. Endringer i stillingens omfang og kompleksitet			
2.1 Dersom det siden forrige medarbeidervurdering har skjedd vesentlige endringer i stillingens omfang og kompleksitet, beskriv dette her.			
2.2 Er endringene av en slik karakter at medarbeiderens stillingsgruppeinnplassering bør endres? Ny stillingsgruppe som foreslås:			
3. Medarbeiderens potensiale			
Gi en vurdering av medarbeiderens potensiale med tanke på fremtidig karriereutvikling i Statnett.			
4. Lønnsvurdering			
På bakgrunn av vurderingene i de foregående punkter og den vurdering som er gitt gjennom SKUP, oppgi behovet for å øke lønnen i årets lønnsoppgjør.			
1-6, der 1 er ingen behov og 6 er særdeles høyt behov:			
Eventuelle ytterligere begrunnelser eller kommentarer.			



Vurderingsskjema for fagarbeidere, lednings- og stasjonsdrift

Navn på medarbeider:		Stasjonsgruppe/Ledningsområde:		
0		0		
Stilling:				
0				
Nåværende lønn i kroner:				
Basislønn	Del 1	Del 2	Del 3	Grunnlønn 100%
0	0	0	0	0,00
Vurderingene er føretatt av (leders navn):			Dato:	

Del 1. Medarbeiderens formelle kompetanse

1.1 Utdanning/fagbrev innenfor rammene av stillingens obligatoriske kvalifikasjonskrav, jf særavtalen om individuell avlønning:

--

Beskrivelse av kompetanse utover det obligatoriske og utfyllende opplysninger:

--

1.2 Har medarbeideren ervervet ny formell kompetanse som kan gi lønnsending på del 1?

Sett kryss	Ja		Nei	
------------	----	--	-----	--

Hvis ja, hvilken kompetanse?:

Forslag til nytt tillegg:

--	--

Del 2. Realkompetanse/kvalifikasjoner

2.1 Gi en kort beskrivelse av de viktigste arbeidsoppgaver og ansvarsområder medarbeideren ivaretar:

--

2.2 Spesifiser eventuelle oppdrag og spesialoppgaver der medarbeiderens jobbførelse bygger på fysiske ferdigheter/spesialkompetanse utover det som tillegges stillingens primærfunksjon:

--

2.4 På bakgrunn av kriteriene i særavtalen om individuell avlønning, gi en vurdering av behovet for å øke tillegget etter del 2. **Bruk en skala fra 1-6, der 1 er lite behov og 6 er særdeles stort**

Behov på en skala fra 1-6:

Skriv tallet i den gule cellen

2.5 Begrunnelse. (Ny realkompetanse eller ny anvendelse av eksisterende realkompetanse)

Del 3. Personlige egenskaper / jobbførelse

3.1 Vurdering av jobbrelevante personlige egenskaper foretas etter kriteriene nedenfor. Bruk en skala

Bruk en skala fra 1-6, der 1 er mindre bra og 6 er særdeles bra

skala fra 1-6, (mindre bra 1-2-3-4-5-6 særdeles bra)	Score	Kommentarer
Samarbeidsevner		
Konstruktive bidrag til det team medarb er en del av		
Positiv service- og kundeorientering		
Nøyaktighet		
Arbeidsresultatets kvalitet		
Nå mål innen gitte frister		
Stå-på-vilje		
Bidra til å ivareta og utvikle et godt arbeidsmiljø		
Evne og vilje til kunnskapsdeling og faglig utvikling		
Vilje til mobilitet		

Evt andre kriterier som bør vektlegges:

3.2 Kommentarer/utfyllende opplysninger til Del 3:

--

3.4 På bakgrunn av kriteriene ovenfor, samlet vurdering av medarbeiderens fremgang, samt den vurdering som er gitt gjennom SKUP, gi en vurdering av behovet for å øke tillegget etter del 3. **Bruk en skala fra 1-6, der 1 er mindre behov og 6 er særdeles stort behov**

Behov på en skala fra 1-6:

Skriv tallet i den gule cellen

Lønnsforhandlingene

- Overenskomsten (tariffavtalen) består av 2 deler; del A og del B
- **Lønnsforhandlingene gjennomføres i tre faser:**
 - 1. Sentrale A-delsforhandlinger mellom Spekter og hovedorganisasjonene. Disse starter gjerne når frontfaget, evt LO/NHO er ferdig (mars/april). Når disse er ferdig, gjennomføres;
 - 2. **B-delsforhandlinger internt i Statnett med de lokale fagforeningene**
 - 3. Avsluttende forhandlinger mellom hovedpartene for å lukke overenskomsten, evt mekling og arbeidskamp



Lokale forhandlinger (overenskomstens B-del)

- Økonomisk ramme for den årlige lønnsregulering (hvert år)
- Størrelse på (evt) generelt tillegg
- Materielle endringer i overenskomstens B-del (i hovedoppgjørene, hvert annet år)
- Eventuelle spesielle forhold og føringer, protokolltilførsler mm



Lønnsprosessen....

- Resultatet av forhandlingene med de avtalte rammer og føringer for eventuelle generelle og særskilte tillegg går deretter ut i organisasjonen. *"Potten skal brukes og fordeles!"*
- Ledergruppene i divisjonene drøfter om det er behov for spesielle prioriteringer som skal tas av rammen.
- Lederne tar stilling til hvordan man ønsker å fordele den del av rammen som skal gå til individuelle tillegg med utgangspunkt i den lønnsvurderingen som er gjort.



Lønnsprosessen....

- HR er ansvarlig for nødvendig koordinering og kvalitetssikring i forhold til at den enkelte fagforening får den ramme som er avtalt for sine medlemmer.
- Fagforeningene kan komme med innspill på medlemmer de ønsker vurdert særskilt i forkant av ledernes vurdering.
- Tillitsvalgte kan be om å få se resultatet for sine medlemmer. Dette er viktig, både som del av kvalitetssikringen før resultatet "spikres" og slik at tillitsvalgte kjenner resultatet ved spørsmål fra medlemmene.



Når tilleggene er fastsatt...

- Etter at de individuelle tilleggene er fastlagt, og resultatet av lønnsoppgjøret innenfor det overenskomstområde Statnett tilhører er godkjent av partene, produseres lønnsbrev til den enkelte medarbeider med informasjon om ny lønn.
- Lønnsoppgjøret effektueres ikke før det er godkjent av de sentrale parter.
- Lønnsbrevet skal overleveres personlig med en tilbakemelding om den vurdering leder har gjort.
- Viktig at lederne formidler samme budskap her som gjennom SKUP-samtaler og i vurderingsskjemaet og i tilbakemeldinger for øvrig gjennom året, evt kommenterer på fremganger eller forbedringsområder som måtte ha kommet til.





Lønnsprosessen er avsluttet, hva nå?...

- Medarbeider gis videre mulighet for å ta opp spørsmål knyttet til lønn i oppfølgingsamtalen etter SKUP-samtalen.
- Lønnsglidning kan foretas på andre tidspunkter i året dersom det foreligger forhold som tilsier at lønn bør vurderes uavhengig av kommende lønnsoppgjør.
- Stillingsendring, organisasjonsendring, markedsmessige forhold mm. kan gi grunnlag for glidning

The screenshot shows a web application interface for 'web competence' by Statnett. The page title is 'SKUP Hovedsamtale Medarbeider'. The navigation menu includes 'Personalia', 'SKUP-samtaler', 'SKUP Vurderingsmøter', 'Rapporter', 'Administrasjon', and 'Hjelp'. The current page is '4.2. Arbeids- og lønnsvilkår, motivasjon, og andre kommentarer'. There are three text input fields for comments:

- Er det forhold rundt arbeids- og lønnsvilkår du ønsker å ta opp?
- Hva skal til for at du skal trives enda mer og bli enda mer motivert på jobben?
- Er det andre forhold du ønsker å ta opp?

Kort fortalt



Alt avhenger av strøm

Samfunnet er allerede elektrifisert. Strøm er kanskje vår viktigste infrastruktur.



Fremtiden er elektrisk

Elektrisitet er fremtidens energibærer – den er både klima- og brukervennlig.



Nettdrift er en balansekunst

Nettdriften settes stadig på prøve. Driftssikkerhet er første bud.



Neste generasjon kraftsystem

Kraftsystemet er samfunnets hovedpulsåre. For å møte en elektrisk fremtid, må kraftsystemet videreutvikles.



Statnetts bidrag til dette skjer hver dag, gjennom jobben vi gjør !

- Dette kan vi gjøre ved å ha tilgang på nok ressurser med riktig kompetanse og en velfungerende organisasjon.
- Gode relasjoner og et tillitsfullt samarbeid med våre fagforeninger, og ikke minst det å *etterleve og gjennomføre lønnspolitikken vår* er med på å sikre dette.
- *"Våre største kunder vil også utgjøre det markedet det er naturlig å sammenlikne seg med lønnsmessig. Vi skal ikke være lønnsledende i dette markedet. Vi skal tilstrebe et differensiert lønnsnivå som muliggjør rekruttering av dyktige folk utenfra og som samtidig hindrer uønsket avgang til andre bedrifter av lønnsmessige årsaker"*
- *"Lønn fastsettes individuelt. Lønns plasseringen skal bygge på en saklig vurdering av stillingsinnhold og personlige forhold."*

