

Vurderingsmomenter ved lokale forhandlinger

Lokal lønnspolitikk, vedlegg 2

Lønnsnivået skal reflektere den enkelte ansattes oppgaver, ansvar og kompetanse, samt synliggjøre og lønne prestasjoner og innsats som bidrar til at OsloMet når sine mål. Samtidig kan strukturelle og gruppevis hensyn, samt behov for å rette opp urimelige lønnsmessige forskjeller, inngå som momenter.

OsloMet skal sikre sine ansatte et rimelig lønnsnivå og lønnsutvikling over tid. De lokale forhandlingene skal ivareta et likelønnsperspektiv.

Momenter

Jobbutførelse

- gjennomfører sine arbeidsoppgaver med høy kvalitet
- har interesse for og er villig til å lære, påta seg nye oppgaver og til å gå inn i nye arbeidsområder
- er villig til å påta seg ansvar
- bidra til effektivisering i form av fag- og jobbutvikling, etablering av nye/forbedrede rutiner, ny teknologi osv.
- initierer og følger opp faglig virksomhet innenfor eget område
- medvirker til større samhandling internt og eksternt
- utøver god service overfor ansatte, studenter og eksterne
- har gjennomført relevant kompetanseheving eller utviklet egen fagkompetanse

Samarbeid og arbeidsmiljø

- bidrar til å skape godt arbeidsmiljø for ansatte og studenter
- deler kunnskap, informasjon og ressurser
- bidrar til medbestemmelse
- bidrar til inkluderende arbeidsliv
- utøver verv i styringsorgan, utvalg eller tjenestemannsorganisasjon

Strategi og verdier

- bidrar til arbeid for likestilling
- bidrar til arbeid for mangfold
- deltar i råd, komiteer, nettverk etc.
- bidrar med god forsknings- og utviklingsinnsats
- formidler og publiserer på en måte som styrker og profilerer universitetets studietilbud og faglige satsingsområder
- bidrar i digitaliseringsarbeidet
- bidrar i internasjonaliseringsarbeidet
- bidrar i omstillingsprosesser

Lederskap

- skaper lagånd og godt arbeidsmiljø
- bidrar til samarbeid på tvers i organisasjonen
- stiller tydelige krav og forventninger til sine medarbeidere
- motiverer medarbeiderne og legger til rette for kompetanse- og karriereutvikling
- bidrar til gode omstillings- og endringsprosesser
- legger til rette for god medvirkning fra medarbeiderne
- forebygger og håndterer konflikter