

## Steg 1. Strategiska ställningstaganden

---

Att formulera strategiska ställningstaganden är en del av arbetsgivarens grundläggande lönepolitiska arbete. Dessa är ett resultat av en arbetsgivares behovsanalys utifrån verksamhetsprioriteringar och kompetensförsörjningsbehov, allt ur ett lönebildningsperspektiv. Av dessa framgår olika prioriteringar mellan och/eller inom verksamheter, vad som ligger till grund i bedömningen av de olika individuella lönerna. Dessa ställningstaganden utgör viktiga grunddokument i analysarbetet.

I detta steg är myndighetsledningen, eller den som representerar denna, den viktigaste aktören och den som tar ställning till frågor eller bekräftar ställningstaganden. I vissa frågor behöver både arbetsgivare och fack komma fram till en gemensam syn.

### Frågor att diskutera

I steg 1 läggs grunden för arbetet med metodstödet. Vissa basdokument behöver tas fram, bland annat de strategiska ställningstaganden som finns. Diskutera hur myndigheten ställer sig till följande frågor ur ett verksamhetsperspektiv:

- Lönen ska sättas på sakliga grunder – vad är nytta ur ett verksamhetsperspektiv?
- Finns det en framtagen lönebildsanalys eller ska den göras parallellt med detta arbete?
- Finns det exempelvis prioriteringar eller andra beslut kring någon grupp, som påverkar analysarbetet?

Diskutera även frågor ur ett processperspektiv:

- Vilka underliggande styrdokument/riktlinjer/direktiv/ställningstaganden finns? Det gäller dels sådana som ligger till grund för myndighetens lönepolitik, dels de som används som analysunderlag under arbetets gång (lönekriterier, verksamhetens prioriteringar, myndighetens lönepolitik).