# Vedlegg 8 - Vurderingskriterier for valg av intervall for stillinger i Statens lederlønnssystem

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Omfang** | **Størrelser** | **Vurdering[[1]](#footnote-1)** |
| Antall ansatte |  |  |
| Antall avdelinger |  |  |
| Antall som rappor­terer til virksom­hets­lederen |  |  |
| Geografisk spredning |  |  |
| Driftsbudsjett |  |  |
| Tilskuddsbudsjett |  |  |
| Investeringsbudsjett |  |  |
| Inntektsbudsjett |  |  |
| **Ansvar (Samfunnsoppdrag og rolle)** | **Vurdering** |
| Lovgrunnlag mv:Flere lover? |  |
| Virksomhetens effekt og bidrag utad:* Direkte eller indirekte?
* Regelverksutforming?
 |  |
| Beslutninger med store økonomiske / menneskelige konsekvenser? |  |
| Stillingens direkte innvirkning på resultater? |  |
| Etatsstyringsansvar? |  |
| Samordningsansvar på tvers av etater ev departementsområder? |  |
| **Kompleksitet:** | **Vurdering** |
| Grad av mangfold mht. ulike kompetanser og fagdisipliner i virksomheten |  |
| Vanskelighetsgrad mht. oppgave­portefølje og prioriterings­utfordringer |  |
| Politisk følsomhet |  |
| Krav til utvikling og nyorientering av virksomheten både faglig, organisatorisk og styringsmessig |  |
| Saksbehandling/produksjon – omfang og tidspress |  |
| Krav til brukerkontakt:(enkeltindivider eller grupper, hhv. virksomheter?) |  |
| Eksternt press og oppmerksomhet (eks. fra interesseorganisasjoner) |  |
| Avhengighet av kontaktnett – omfang? |  |
| Mediafokus  |  |
| Kompetansekrav til lederen, f.eks.:* Forvaltningskompetanse
* Samfunnsfaglig, økonomisk, juridisk kompetanse, fagkompetanse
* Politisk kompetanse og innsikt
 |  |
| **Annet – helhetlig vurdering** | **Vurdering** |
| Hvilket segment av arbeidsmarkedet stillingen rekrutteres fra – betydning |  |
| Lederkompetansens attraktivitet for i andre virksomheter – konkurranseutsatthet |  |

| **Tilleggsoppsett for bruk i departementsavdelinger** |
| --- |
| **Omfang** | **Størrelser** | **Vurdering** |
| Antall seksjoner og lignende som rapporterer direkte til enhets­lederen |  |  |
| Antall ansatte i departement/avdeling |  |  |
| Budsjett-/resultatansvar (om relevant) |  |  |
| **Ansvar** | **Vurdering** |
| Lovgrunnlag mv:Flere lover? |  |
| Beslutninger med store økonomiske / menneskelige konsekvenser? |  |
| Direkte innvirkning på resultater i samfunnet? |  |
| Etatsstyringsansvar eller annen styring av ytre etater og selskaper? |  |
| Samordningsansvar på tvers av etater, eventuelt departementsområder?  |  |
| Krav til å forholde seg aktivt til sammenhenger mellom de ulike deler av eget departements og andre departementers arbeidsområder? |  |
| **Kompleksitet** | **Vurdering** |
| Grad av mangfold mht. ulike kompetanser og fagdisipliner i virksomheten. |  |
| Vanskelighetsgrader mht. oppgave­portefølje og prioriterings­utfordringer |  |
| Rådgivning overfor politisk ledelse i faglige og administrative spørsmål |  |
| Ansvar for tiltak innen departementets eller avdelingens ansvarsområde i sammenheng med regjeringens politikk |  |
| Krav til utvikling og nyorientering av virksomheten både faglig, organisatorisk og styringsmessig |  |
| Saksbehandling/produksjon – omfang og tidspress |  |
| Krav til direkte brukerkontakt |  |
| Eksternt press og oppmerksomhet (eks. fra interesseorganisasjoner) |  |
| Avhengighet av kontaktnett – omfang? |  |
| Mediafokus  |  |
| Kompetansekrav, f.eks.:* Forvaltningskompetanse
* Samfunnsfaglig, økonomisk, juridisk kompetanse, fagkompetanse
* Politisk kompetanse og innsikt
 |  |
| **Annet – helhetlig vurdering** | **Vurdering** |
| Hvilket segment av arbeidsmarkedet stillingen rekrutteres fra – betydning |  |
| Lederkompetansens attraktivitet i andre virksomheter og sektorer – konkurranseutsatthet |  |

1. Vektlegging og betydning av de ulike punktene kan variere fra virksomhet til virksomhet, og flere av punktene vil være subjektive vurderinger. Den enkelte velger selv om de vil bruke beskrivelser, eller å velge en ”verdiskala” i en eller annen form. [↑](#footnote-ref-1)