

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

Omfang	Størrelser	Vurdering <sup>1</sup>
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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direkte eller indirekte?</li> <li>• Regelverksutforming?</li> </ul>		
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.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forvaltningskompetanse</li> <li>• Samfunnsfaglig, økonomisk, juridisk kompetanse, fagkompetanse</li> <li>• Politisk kompetanse og innsikt</li> </ul>		
Annet – helhetlig vurdering	Vurdering	
Hvilket segment av arbeidsmarkedet stillingen rekrutteres fra – betydning		
Lederkompetansens attraktivitet for i andre virksomheter – konkurranseutsatthet		

<sup>1</sup> 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.

<b>Tilleggsoppsett for bruk i departementsavdelinger</b>		
<b>Omfang</b>	<b>Størrelser</b>	<b>Vurdering</b>
Antall seksjoner og lignende som rapporterer direkte til enhetslederen		
Antall ansatte i departement/avdeling		
Budsjett-/resultatansvar (om relevant)		
<b>Ansvar</b>		<b>Vurdering</b>
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?		
<b>Kompleksitet</b>		<b>Vurdering</b>
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.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forvaltningskompetanse</li> <li>• Samfunnsfaglig, økonomisk, juridisk kompetanse, fagkompetanse</li> <li>• Politisk kompetanse og innsikt</li> </ul>		
<b>Annet – helhetlig vurdering</b>		<b>Vurdering</b>
Hvilket segment av arbeidsmarkedet stillingen rekrutteres fra – betydning		
Lederkompetansens attraktivitet i andre virksomheter og sektorer – konkurranseutsatthet		