

Tyresö kommun
Kommunstyrelseförvaltningen
Patrik Isolehto
Tf. Förhandlingschef
08-578 295 13
Patrik.isolehto@tyreso.se

TJÄNSTESKRIVELSE

2020-12-18

1 (3)

Diarienummer
2020/KSP 0118

Kommunledningsutskottet

Uppföljning av löneöversyn 2020

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut till Kommunledningsutskottet

Kommunledningsutskottet noterar informationen.

Kommunstyrelseförvaltningen

Stefan Hollmark
Kommundirektör

Maria Blom
HR-direktör

Sammanfattning

Löneöversynen 2020 för Tyresö kommuns medarbetare har efter avstämningar med samtliga arbetstagarorganisationer avslutats. Medarbetarnas nya löner gäller från och med den 1 april respektive 1 november 2020 beroende på angivet datum i respektive arbetstagarorganisationens centrala lönekollektivavtal.



HR-avdelningens bedömning är att löneöversynen, trots att centrala lönekollektivavtal för Kommunal och Allmänskommunal verksamhet inte blev klara förrän i månadsskiftet oktober/november, har fungerat väl. Efter avstämningar mellan Tyresö kommun och samtliga arbetstagarorganisationer kan konstateras att löneöversynsprocessen i kommunen sammantaget, trots långa ledtider, huvudsakligen uppfattats som positiv samt att en del tidigare uppmärksammade utvecklingsområden utvecklats i positiv riktning. Arbetsgivarens inriktning att prioritera mer rättvisande lönestrukturer bedöms ha fått viss avsedd verkan för att dämpa konsekvenserna av marknadspåverkan i några av bristyrkena då bland annat en viss minskning av personalomsättningen kunnat konstateras.

Beskrivning av ärendet

Löneöversynen är ett av arbetsgivarens viktigaste verktyg för att möjliggöra en ändamålsenlig styrning och måluppfyllelse inom verksamheten. I samband med den årliga löneöversynen har chef med personalansvar i uppdrag, att utifrån gällande lönekriterier, bedöma medarbetares prestation samt ta aktivt ansvar för att lönestrukturerna inom dennes ansvarsområde är rättvisande.

I samband med de avslutande avstämningarna med berörda arbetstagarorganisationer utvärderar parterna tillsammans löneöversynen. Generellt bedöms kvaliteten på lönesamtalet som förs mellan medarbetare och chef ha förbättrats något. Parterna är också överens om att de svåra förutsättningarna som givits i årets löneöversyn hanterats väl av berörda parter. Dock kan variationer skönjas mellan enskilda enheter och verksamheter. Parterna är överens om och ser det som naturligt att dessa variationer ska utjämnas och att samtalens kvalitet successivt ska fortsätta förbättras. Under stora delar av 2019 pågick ett arbete i syfte att bättre utveckla och anpassa kommunens gemensamma lönekriterier till vår medarbetar- och ledarfilosofi, våra värdeord samt på ett mer adekvat sätt möjliggöra bedömning och uppföljning av medarbetarens prestation. Löneöversynen 2020 blev den första där dessa nya centrala lönekriterier med tillhörande definitioner användes för bedömning av medarbetarens prestationer. Målsättningen var att löneöversynen och mer specifikt genomförandet av lönegrundande medarbetarsamtal samt bedömningen och dialogen kring medarbetarens prestation och lön skulle

förbättras ytterligare i och med detta. Parterna kan konstatera att såväl effekterna av arbetet med lönekriterierna som den upplevda kvalitén i samtalen i huvudsak uppfattats som mycket positiv. Arbetet med att hålla definitioner levande och relevanta kommer dock att behöva fortsätta kontinuerligt.

Utfallet i samband med löneöversynen 2020 blev för kommunen som helhet 2,22 procent. Utfallen varierar mellan olika yrken och avtalsområden och återspeglar i stort de prioriteringar som arbetsgivaren före löneöversynen aviserade. Däribland kan nämnas yrkesgrupperna bibliotekarier, enhetschefer inom funktionshinderområdet, kultursekreterare, skolsköterskor, psykologer och rektorer inom förskolan. Samtliga prioriteringar gjordes utifrån en strategisk analys av yrkesgruppernas lönerelationer internt samt ur ett marknadslöneperspektiv, med syftet att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare med goda förutsättningar att rekrytera och behålla hög kompetens i alla organisationens verksamheter över tid.

Löneutfallen i övrigt ska i första hand sättas i relation till den individuella lönesättningen som tillämpas i Tyresö kommun. Lönen och löneökningar ska stimulera till förbättringar av verksamheternas effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönesättningen påverkas också av arbetsgivarens förutsättningar att rekrytera och behålla personal.

Den påtagliga löneglidning som präglade flera av kommunens yrkesgrupper under ett antal år har i likhet med föregående år avtagit något i omfattning, vilket bland annat kan härledas till en något minskande personalomsättning inom flera av de större svårrekryterade yrkesgrupperna. Denna utveckling är givetvis glädjande men till följd av bristen på vissa yrkesgrupper kommer arbetsgivaren även fortsatt följa utvecklingen och planera för att kunna vidta förebyggande lönestrukturella åtgärder om så bedöms nödvändigt för att undvika svårigheter att behålla eller rekrytera personal.