

## Kommunens inriktning vid löneöversyn 2010

Lönebildningen i Tyresö kommun bygger på de centrala avtalens innehåll där en grundläggande princip är att lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Arbetsgivaren har fortsatt stort ansvar för lönebildningen. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

### Individuell lönesättning

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden om lönebildningen i kommunen samt marknadens påverkan. Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

För att få acceptans för lönebildningen krävs en konsekvent tillämpning av lönepolitiken. Individuell och differentierad lönesättning är ett effektivt sätt att premiera goda arbetsinsatser och samtidigt komma till rätta med osakliga löneskillnader. Detta ställer stora krav på lönesättande chefers förmåga att inbjuda till lönesamtal som ger medarbetarna utrymme för delaktighet och dialog.

För att ge de anställda en långsiktig löneutveckling och arbetsgivaren möjlighet att premiera goda arbetsinsatser behöver lönespridningen i Tyresö kommun öka. Löneavtal med differentierad lönesättning förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål och resultat och att det görs klart hur dessa kopplas till lön. Därefter ska arbetet följas upp i dialog (medarbetarsamtal) för att avtalets mål om

individuell lönesättning ska uppnås. Det är varje chefs uppgift att föra dessa samtal med sina medarbetare.

### **Chefslöner**

Kommunen som arbetsgivare ställer i allt väsentligt samma krav på cheferna inom respektive chefsnivå när det gäller budget-, arbetsmiljö-, resultat- och personalansvar. Chefer ska lönesättas utifrån de uppdrag som ges och utifrån de kriterier som lagts fast i kommunens chefspolicy.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer – oavsett förvaltningstillhörighet - avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

I chefsens uppdrag ingår det att ha en återkommande dialog med medarbetarna. Det är särskilt viktigt att medarbetarsamtal och lönesamtal sköts på ett professionellt sätt. Det är också viktigt att ha kunskap om de olika löneavtalen för att kunna genomföra en löneöversyn som motsvarar de krav som ställs då lönen sätts i dialogform.

### **Jämställdhet**

I diskrimineringslagen åläggs arbetsgivare att verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

För att en utveckling i denna riktning ska vara möjlig krävs ett långsiktigt och målmedvetet arbete. Dessutom fordras en samsyn på den lokala lönebildningen mellan olika arbetstagarorganisationer å ena sidan och mellan arbetstagarorganisationer och arbetsgivare å den andra.

Det är angeläget att rätta till löneskillnader som inte beror på annat än kön. Grupper som domineras av kvinnlig personal har en tendens att på riksnivå ha en lägre medellön än grupper som domineras av män.

### **Kompetensutveckling**

Deltagandet i verksamhetsbaserad kompetensutveckling är en viktig del i vårt kvalitetsarbete och är därmed en viktig del i den individuella lönesättningen. Behovet av verksamhetsbaserad kompetensutveckling bör uppmärksammas liksom det positiva sambandet mellan denna och medarbetarens möjligheter att påverka sin egen löneutveckling.

### **Svårrekryterade grupper/nyckelpersoner**

Den verksamhet som bedrivs inom en kommun är i många fall komplicerad och kräver personal med god utbildning och erfarenhet. Kommunen har som arbetsgivare ett ansvar för att ta tillvara och utveckla kompetensen hos alla medarbetare men med särskilt fokus på grupper som det är svårt att rekrytera och behålla av marknadsskäl.

### **Svag eller ingen löneutveckling**

Fördjupade insatser krävs för de arbetstagare som inte når de uppsatta målen för verksamheten. Arbetsgivaren måste ge anställda möjlighet att påverka sin egen löneutveckling. Svag eller utebliven löneökning över tid ska motiveras och tydliggöras i dialogen mellan chef och arbetstagare. En handlingsplan ska upprättas där det tydligt framgår hur den anställda ska arbeta för att bättre uppfylla målen för verksamheten och därigenom kunna få en bättre löneutveckling. Båda parter ansvarar gemensamt för att en handlingsplan upprättas.

### **Ingångslöner**

Tyresö kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare för alla. Nya och inte minst unga medarbetare ska även fortsättningsvis ha möjlighet till bra ingångslöner.

### **Löneutveckling för äldre arbetstagare**

Det är av stor vikt för Tyresö kommun som arbetsgivare att tillvarata och utveckla samtliga arbetstagare. Genom bibehållet engagemang och motivation även hos äldre arbetstagare ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling och måluppfyllelse.