

Kommunens inriktning vid löneöversyn 2017

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 därför ett särskilt ansvar för lönebildningen. I det ansvaret ingår att sträva efter att lönestrukturen inom och mellan yrkesgrupper efter löneöversynen ska vara mer rättvisande än innan löneöversynen. Det innebär i sin tur att löneökningarnas storlek kan behöva relateras till medarbetarnas befintliga lön.

Individuell lönesättning

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden om lönebildningen i kommunen samt marknadens påverkan. 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.

Chefens roll och ansvar

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

För att ge medarbetare en långsiktig löneutveckling och arbetsgivaren möjlighet att premiera goda arbetsinsatser behöver lönespridningen i Tyresö kommun öka. Löneavtal med differentierad lönesättning förutsätter att chefen för samtal med medarbetare om uppställda mål och resultat och att det görs klart hur dessa kopplas

till lön. Arbetet ska följas upp i dialog 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. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer, oavsett förvaltningstillhörighet, avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. I den mån oförklarliga löneskillnader mellan chefer på olika förvaltningar upptäcks ska målet vara att jämna ut dessa skillnader.

I chefens uppdrag ingår att ha en återkommande dialog med medarbetarna och det är särskilt viktigt att dessa samtal 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 beror på kön. Kvinnodominerade grupper har en tendens att på riksnivå ha en lägre medellön än likvärdiga yrkesgrupper som domineras av män.

Kompetensutveckling

Deltagandet i verksamhetsbaserad kompetensutveckling är en viktig del i Tyresö kommuns kvalitetsarbete och är därmed en viktig del i den individuella

lönesättningen. Behovet av verksamhetsbaserad kompetensutveckling ska lyftas fram i samtalen mellan chef och medarbetare, 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 medarbetare med god utbildning och erfarenhet. Kommunen som arbetsgivare har 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. De särskilda utmaningar som har identifierats i omvärldsanalysen är att inom en del yrkesgrupper med krav på akademisk utbildning finns en konkurrens inom såväl den offentliga sektorn som den privata. Mot bakgrund av detta bör dessa grupper ges särskild uppmärksamhet. Det är därvid särskilt viktigt att också se till möjligheten att öka lönespridningen inom respektive grupp.

Svag eller ingen löneutveckling

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

En sammanhållen lönebildning

För att hålla ihop lönebildningen och undvika löneglidning ska samtliga lönejusteringar av redan anställd personal göras i samband med löneöversynen. Om det finns särskilda skäl för att göra en justering vid annan tidpunkt ska HR-chefen eller Förhandlingschefen kontaktas först för godkännande.