

Tyresö kommun  
Kommunstyrelseförvaltningen  
Jimmy Andersson  
Förhandlingschef  
08-578 293 65  
jimmy.andersson@tyreso.se

**TJÄNSTESKRIVELSE**

2017-09-07

1 (2)

Diarienummer

2017/KSP 0039 022

Kommunledningsutskottet

## Uppföljning av löneöversyn 2017

### Förslag till beslut

1. Kommunledningsutskottet noterar informationen.



Bo Renman  
Kommundirektör



Jonas Jansfors  
HR-chef

## Sammanfattning

Den formella delen av löneöversynen 2017 är avslutad i och med att arbetsgivaren har haft avstämningar med samtliga motparter och att medarbetarna fått ut sina nya löner från och med 27 juni för medarbetare inom Kommunals-, Läkarförbundets- och Allmän kommunal verksamhets avtalsområden respektive 27 april för övriga.

HR-avdelningens bedömning är att löneöversynen har fungerat väl vad gäller att tidplanen har hållits och att kommunen har haft lönesamtalsmodellen (lönen diskuteras mellan chef och medarbetare) med samtliga våra motparter. Det som kan utvecklas är dels tydligare koppling mellan uppdrag och lönekriterier och dels att rollerna i lönebildningen för olika chefsnivåer förtydligas. En påtaglig löneglidning för vissa yrkesgrupper kan också konstateras.

## Beskrivning av ärendet

Lönebildningens viktigaste funktion är att lönesättningen av medarbetarna görs på sådant sätt att den bidrar till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Det är därför av yttersta vikt att chefer och medarbetare är väl förtrogna med det uppdrag som kommer av de mål som gäller för kommunen i stort och för den egna verksamheten.

Efter avslutad löneöversyn och dialog med berörda arbetstagarorganisationer kan arbetsgivaren konstruera två huvudsakliga utvecklingsområden. Dels att förvalta modellen ”lönesättning i dialog” genom hög kvalitet på lönesamtal och prestationsbedömning, dels förtydliga de olika chefsnivåernas ansvar och roll inom lönebildningsarbetet. Som ett led i utvecklingsarbetet kommer HR-avdelningen införa riktade utbildningsinsatser inom området.

Utfallet i löneöversynen 2017 blev för kommunen som helhet 2,42 procent. Ser man enbart till chefers utfall hamnar det på 2,47 procent och utfallet exklusive chefer blev 2,40 procent. Löneutfallen bör i första hand sättas i relation till den individuella lönesättningen som tillämpas i Tyresö kommun. Lönen och löneökningar ska stimulera till förbättringar verksamheternas effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönesättningen påverkas också av arbetsgivarens förutsättningar att rekrytera och behålla personal.

Det kan konstateras att vissa yrkesgrupper har haft en påtaglig löneglidning under perioden 2016 – 2017. Med detta menas att löneökningarna under intervallet har ökat mer än vad utfallet för yrkesgrupperna i löneöversynen givit. Till dessa yrkesgrupper räknas främst lärare, förskollärare och socialsekreterare. Även om den statliga satsningen på lärarna, lärarlönelyftet, som skett under den aktuella perioden står för en viss del av löneglidningen anses den största delen bero på en oönskat hög personalomsättning för dessa yrkesgrupper. Marknadsfaktorer har gjort att nyanställda medarbetare i många fall får en högre lön än de medarbetare som slutat. För yrkesgruppen lärare handlar det om att medellönen under perioden 2016 – 2017 ökat med 8,65 procent. För förskollärare och socialsekreterare är siffran 5,16 respektive 4,51 procent för samma period.