

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

TJÄNSTESKRIVELSE

2019-09-26

1 (3)

Diarienummer

2019/KSP 0088 022

Kommunledningsutskottet

Uppföljning av löneöversyn 2019

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut till Kommunledningsutskottet

Kommunledningsutskottet noterar informationen.

Kommunstyrelseförvaltningen



Stefan Hollmark
Kommundirektör



Jonas Jansfors
HR-chef

Sammanfattning

Löneöversynen 2019 för Tyresö kommuns medarbetare har efter avstämningar med samtliga arbetstagarorganisationer avslutats. Medarbetarnas nya löner gäller från och med den 1 april respektive 1 maj 2019 beroende på angivet datum i respektive arbetstagarorganisationens centrala lönekollektivavtal.

HR-avdelningens bedömning är att löneöversynen, trots att centrala lönekollektivavtal för Vårdförbundet inte blev klara förrän under sommaren,

har fungerat väl. Efter avstämningar mellan Tyresö kommun och samtliga arbetstagarorganisationer kan konstateras att löneöversynsprocessen i kommunen sammantaget förbättrats och 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 lönesamtalen som förs mellan medarbetare och chef ha förbättrats något. 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. Parallellt med genomförandet av 2019 års löneöversyn har därför ett utvecklingsarbete pågått 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. Utvecklingsarbetet har genomförts tillsammans med de lokala arbetstagarorganisationerna, kommunens chefer samt i samband med implementering kommunens medarbetare. Målsättningen är därmed att löneöversynen och mer specifikt genomförandet av lönegrundande medarbetarsamtal samt bedömningen och dialogen kring medarbetarens prestation och lön kan förbättras ytterligare under de kommande årens löneöversyner.

Utfallet i samband med löneöversynen 2019 blev för kommunen som helhet 2,34 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, förskollärare och undersköterskor vilka omfattades av handlingsplanen för jämställda löner utifrån tidigare års lönekartläggning samt en medveten strategisk prioritering av yrkesgruppen psykologer.

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.