

**Handläggare**  
Kommunstyrelseförvaltningen  
Patrik Isolehto  
Förhandlingschef  
08-578 295 13  
[patrik.isolehto@tyreso.se](mailto:patrik.isolehto@tyreso.se)

**Handlingstyp**  
Tjänsteskrivelse

**Datum**  
2021-09-24

**Sida**  
1 (3)  
**Diarienummer**  
2021/KSP 0081

**Mottagare**  
Kommunledningsutskottet

## Uppföljning av löneöversyn 2021

### Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut till kommunledningsutskottet

- Informationen noteras.

Kommunstyrelseförvaltningen

Stefan Hollmark  
Kommundirektör

Madeleine Fälleskog  
Tf. HR-direktör

## Sammanfattning

Löneöversynen 2021 för Tyresö kommuns medarbetare har efter avstämningar med samtliga arbetstagarorganisationer avslutats. Medarbetarnas nya löner gäller från och med den 1 april 2021 och betalades ut i samband med ordinarie löneutbetalning i april månad i enlighet med gällande lönekollektivavtal.

HR-stabens bedömning är att löneöversynen har fungerat väl. Efter avstämningar mellan Tyresö kommun och samtliga arbetstagarorganisationer kan konstateras att löneöversynsprocessen i kommunen sammantaget huvudsakligen uppfattats som positiv samt att en del tidigare uppmärksammade utvecklingsområden utvecklats i positiv riktning. Arbetsgivarens fortsatta inriktning att prioritera mer rättvisande lönestrukturer bedöms ha viss avsedd verkan för att dämpa konsekvenserna av marknadspåverkan i några av bristyrkena då personalomsättningen fortsatt ligger på lägre nivåer än för ett antal år sedan.

## Beskrivning av ärendet

Löneöversynen är ett av arbetsgivarens viktigaste verktyg för att möjliggöra en ändamålsenlig styrning och måluppfyllelse inom organisationen. I samband med den årliga löneöversynen har chefer med personalansvar i uppdrag, att utifrån gällande lönekriterier, bedöma medarbetarnas 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 förts mellan medarbetare och chef ha förbättrats. 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 2021 blev därmed den andra där dessa nya centrala lönekriterier med tillhörande definitioner användes för bedömning av medarbetarens prestationer. Målsättningen med de nya kriterierna 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 positiva. Arbetet med att hålla definitioner levande och relevanta kommer dock att behöva fortsätta kontinuerligt.

Utfallet i samband med löneöversynen 2021 blev för kommunen som helhet 2,06 procent. Utfallen varierar mellan olika yrken och avtalsområden och återspeglar i stort de prioriteringar som arbetsgivaren före löneöversynen aviserade. Däribland kan nämnas yrkesgrupperna bistånds-/LSS-handläggare, kulturskolepedagoger, SFI-lärare, planarkitekter och familjebehandlare. 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.

Till följd av bristen på vissa yrkesgrupper på marknaden 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.