

Handläggare
Kommunstyrelseförvaltningen
Patrik Isolehto
Förhandlingschef
08-57829513
patrik.isolehto@tyreso.se

Handlingstyp
Tjänsteskrivelse

Datum
2022-05-16

Sida
1 (3)
Diarienummer
2022/KSP 0018

Mottagare
Kommunledningsutskottet

Uppföljning av löneöversyn 2022

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut till kommunledningsutskottet

- Informationen noteras.

Kommunstyrelseförvaltningen

Elin Waltersson
Tf. Kommundirektör

Madeleine Fälleskog
HR-direktör

Sammanfattning

Löneöversynen 2022 för Tyresö kommuns medarbetare har efter avstämningar med samtliga arbetstagarorganisationer avslutats. Medarbetarnas nya löner gäller från och med den 1 april 2022 och betalades ut i samband med ordinarie löneutbetalning i maj månad. Arbetsgivaren utvidgade samtalsperioden med en månad i löneöversynen 2022 för att möta verksamheternas utmaningar kopplat till hög frånvaro under pandemin under årets första månader.

HR-avdelningens 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. Arbetsgivaren har i 2022 års löneöversyn fortsatt att prioritera mer rättvisande lönestrukturer i syfte att dämpa konsekvenserna av marknadspåverkan i några av bristyrkena inom organisationen.

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 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. Såväl arbetsgivaren som arbetstagarorganisationerna gör bedömningen att kvaliteten på de lönegrundande medarbetarsamtalen har 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 2022 blev därmed den tredje 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 positiv. Arbetet med att hålla definitioner levande och relevanta kommer dock att behöva fortsätta kontinuerligt.

Utfallet i samband med löneöversynen 2022 blev för kommunen som helhet 1,92 procent. Utfallen varierar mellan olika yrken och avtalsområden och återspeglar i stort de prioriteringar som arbetsgivaren före löneöversynen aviserade. Däribland kan nämnas yrkesgrupperna socialsekreterare med lång erfarenhet, enhetschefer inom funktionshinderomsorg och Kultur- och fritidsförvaltningen samt nyckelfunktioner inom Samhällsbyggnadskontoret. 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 lönestrukturåtgärder om så bedöms nödvändigt för att undvika svårigheter att behålla eller rekrytera personal.