

Plats och tid Ulriksdal, Plan 1, kommunhuset
Måndag 8 december 2008, kl. 10:00 - 11:00

Beslutande Kenneth Monthan (m)
Mats Larsson (fp)
Kristjan Vaigur (s)

Övriga deltagare Kerstin Bergsman (m)
Kerstin Hedén, kansli- och
personalchef
Erik Söberg, hälsopedagog
Daniel Berg, sekreterare
Katja Fagerström, handläggare

Utses att justera Kristjan Vaigur

Justeringens plats och tid Personalkontoret
2008-12-10 kl. 09.00

Underskrifter

Sekreterare


Daniel Berg

Paragrafer 27 - 30

Ordförande


Kenneth Monthan

Justerande


Kristjan Vaigur

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ

Förhandlingsdelegationen

Sammanträdesdatum

2008-12-08

Datum för anslags uppsättande

2008-12-10

Datum för anslags nedtagande

2008-12-31

Förvaringsplats för protokollet

Personalkontoret, plan 4

Underskrift


Daniel Berg

Utdragsbestyrkande

§ 28

Kommunens inriktning vid löneöversyn 2009

Förhandlingsdelegationens beslut

- Förhandlingsdelegationen rekommenderar kommunstyrelsen att fastställa kommunens inriktning vid löneöversyn 2009.

Ärendebeskrivning

Kommunens inriktning bygger på de centrala avtalens innehåll.

Lönebildningen och lönesättningen ska bidra till att verksamheten når målen och stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

Kommunens inriktning vid löneöversyn 2009

Lönebildningen i Tyresö kommun bygger på de centrala avtalens innehåll där lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Ett viktigt mål med löneöversyn 2009 är att säkerställa att osakliga löneskillnader inte förekommer i Tyresö kommun.

Individuell lönesättning

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden om lönebildningen i kommunen. För att få acceptans för lönebildningen krävs en konsekvent tillämpning av lönepolitiken. Individuell och differentierad lönesättning är ett effektivt sätt att premiera goda arbetsinsatser och samtidigt komma till rätta med osakliga löneskillnader. Detta ställer stora krav på lönesättande chefers förmåga att inbjuda till lönesamtal som ger medarbetarna utrymme för delaktighet och dialog.

Det är varje chefs uppgift att i samtal med sina medarbetare tydliggöra krav, förväntningar och uppsatta mål. Löneavtal med differentierad lönesättning förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål och resultat och att det görs klart hur dessa kopplas till lön. För att målet om individuell lönesättning ska uppnås ska arbetet följas upp i dialog (medarbetarsamtal). Lönespridningen behöver öka för att premiera goda arbetsinsatser samt för att arbetsgivaren ska kunna erbjuda konkurrenskraftiga löner till anställda som vidareutbildar sig och kvarstannar i sin anställning.

Tyresö kommun

Kansli och personalkontoret • 135 81 Tyresö

Tel 08-5782 91 00 • Fax 08-798 95 94

kommun@tyreso.se • www.tyreso.se

tyresö kommun



Jämställdhet

I jämställdhetslagen/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 inte kan förklaras med annat än könsneutrala argument. Grupper som domineras av kvinnlig personal har en tendens att på riksnivå ha en lägre medellön än grupper som domineras av män.

Kompetensutveckling

Deltagandet i verksamhetsbaserad kompetensutveckling är en viktig del i vårt kvalitetsarbete och är därmed en viktig del i den individuella lönesättningen. Ett aktivt och engagerat deltagande i verksamheternas kompetensutveckling ska vägas in i den allmänna bedömningen av den anställdes arbetsprestation.

Arbetstagare med akademisk utbildning

Den verksamhet som bedrivs inom en kommun är i många fall komplicerad och kräver personal med akademisk utbildning. Kommunen har som arbetsgivare ett ansvar för att ta tillvara och utveckla kompetensen hos arbetstagare med lång utbildning från universitet eller högskola. Inom vissa yrkesgrupper är löneskillnaderna mellan offentlig- och privatanställda alltför stor för att rörligheten på arbetsmarknaden skall bli dubbelriktad. Med lönekartläggningen som grund bör därför en extra satsning göras på de grupper av akademiskt utbildad personal som är svåra att rekrytera och behålla på grund av obalans i lönehänseende jämfört med den privata marknaden.

Chefslöner

Kommunen som arbetsgivare ställer i allt väsentligt samma krav på cheferna inom respektive chefsnivå när det gäller budget-, arbetsmiljö-, resultat- och personalansvar. Oavsett förvaltningsstillhörighet ska chefen lönesättas utifrån de krav som ställs och utifrån de kriterier som lagts fast i kommunens chefpolicy.

I chefens uppdrag ingår det att ha en ständig dialog med medarbetarna. Det är särskilt viktigt att medarbetarsamtal och lönesamtal sköts på ett professionellt sätt.

Det är också viktigt att ha kunskap om de olika löneavtalen för att kunna genomföra en löneöversyn som motsvarar kraven som ställs då lönen sätts i dialogform.

Svag eller ingen löneutveckling

Fördjupade insatser krävs för de arbetstagare som inte når de uppsatta målen för verksamheten. Arbetsgivaren måste ge anställda möjlighet att påverka sin egen lön i ett system som bygger på individuell, målbaserad lönesättning. Svag eller utebliven löneökning över tid ska motiveras och tydliggöras i dialogen mellan chef och arbetstagare. En handlingsplan ska upprättas där det tydligt framgår hur den anställda ska arbeta för att bättre uppfylla målen för verksamheten och därigenom kunna få en reell löneutveckling. Båda parter ansvarar gemensamt för att en handlingsplan upprättas där det tydligt framgår såväl den anställdes som verksamhetens åtaganden.

Ingångslöner

Tyresö kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare för alla. Unga medarbetare ska även fortsättningsvis ha möjlighet till bra ingångslöner.

Löneutveckling för äldre arbetstagare

Det är av stor vikt för Tyresö kommun som arbetsgivare att tillvarata och utveckla samtliga arbetstagare. Lönediskriminering på grund av ålder får inte förekomma.