

Tyresö kommun

Patrik Isolehto
HR-specialist
08-5782 9513
patrik.isolehto@tyreso.se

TJÄNSTESKRIVELSE

2016-09-07

1 (3)

2016/KSP 0075
Kommunledningsutskottet

Uppföljning av löneöversyn 2016

Förslag till beslut

1. Informationen noteras



Britt-Marie Lundberg-Björk
T.f. Kommundirektör



Jonas Jansfors
HR-chef

Sammanfattning

Den formella delen av löneöversynen 2016 är avslutad i och med att arbetsgivaren har haft avstämningar med samtliga motparter och att medarbetarna får ut sina nya löner från och med 27 april respektive 27 september. Det senare datumet gäller Kommunals medlemmar och yrkeskategorier.



HR:s 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. Tidplanen för Kommunals yrkesgrupper och medlemmar har fått justeras på grund av att de centrala och lokala förhandlingarna dragit ut på tiden. Den riktade satsning som arbetsgivaren gjort i löneöversynen för att förbättra kommunens möjligheter att rekrytera och behålla socialsekreterare har också haft önskad effekt. Det som behöver fortsätta att utvecklas är tydligare koppling mellan uppdrag och lönekriterier. Lärarorganisationerna har därutöver förklarat att de är missnöjda med löneutfallet 2016 liksom det totala utfallet under åren 2012-2016.

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 förtrodda med det uppdrag som kommer av de mål som gäller för kommunen i stort och för den egna verksamheten. Detta är också viktigt för att vinna en legitimitet bland medarbetarna för Tyresö kommuns modell för lönebildning. Inför årets löneöversyn har HR därför lagt särskilt fokus på att förtydliga för cheferna i organisationen vikten av att arbeta lokalt med lönekriterierna för att bryta ner dem och tydliggöra dem utifrån den egna verksamheten. I avstämningsdiskussionerna med de fackliga motparterna samt i HR:s egna enkät till cheferna framgår att det skett en förbättring i det avseendet jämfört med föregående år. Fler enheter har arbetat lokalt med lönekriterierna, men det finns fortsatt ett stort arbete att göra i den delen. Av enkäten framkommer också att en relativt stor andel av cheferna (ca 30 procent) inte anser att lönekriterierna fungerar tillräckligt bra för bedömning av medarbetarnas dagliga arbetsprestation. Denna kritik kvarstår från föregående år. För att arbeta med dessa brister behöver rollerna mellan olika chefsnivåer bli ännu tydligare, vem som gör vad och när. Dessutom behöver alla arbetsplatser inför löneöversyn 2017 diskutera verksamhetens mål och uppdrag nedbrutet till lönekriterierna.

Utfallet i löneöversynen 2016 blev för hela kommunen 2,44 procent. Ser man enbart till chefers utfall hamnar det på 1,84 procent och utfallet exklusive chefer blev 2,50 procent. Löneutfallen för chefer beror till stor del på att Tyresö kommun under året haft en större personalomsättning på chefstjänster än

normalt samt att större omorganisationer givit att roller och löner förändrats under året. Detta har sammantaget gjort att en större andel av cheferna än normalt är nyanställda alternativt har fått nya tjänster med nya löner under året och därför inte omfattats alternativt inte fått lönen justerad inom ramen för årets löneöversyn. Medellöneökningen för kommunens chefer för perioden april 2015 till april 2016 var 4,50 procent.

Lönen och löneökningar ska stimulera till förbättringar av verksamheternas effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönesättningen påverkas också av arbetsgivarens förutsättningar att rekrytera och behålla personal. Inför årets löneöversyn identifierade arbetsgivaren ett stort problem att rekrytera och behålla socialsekreterare till Socialförvaltningen och individ- och familjeomsorgen. Efter en genomlysning av problematiken gjordes en riktad satsning på denna yrkesgrupp i årets löneöversyn. Satsningen har resulterat i att Tyresö kommun avsevärt förbättrat konkurrenskraften för socialsekreterare ur ett lönehänseende. Vid den senaste jämförelsen för augusti månad 2016 har Tyresö kommun den högsta medellönen för socialsekreterare i en jämförelse med 11 kommuner i Stockholms län.

Årets avtalsförhandlingar med Kommunal resulterade i ett avtal med en särskild satsning på undersköterskor under en period på tre år. Detta för att öka yrkets status och attraktivitet och att därigenom säkra personalförsörjningen och en god kvalitet på lång sikt. För Tyresö kommun har avtalet för 2016 inneburit ett utfall i löneöversynen på 4,35 procent för gruppen undersköterskor. Definitionen av vem som är att betrakta som undersköterska i Tyresö kommun har varit föremål för lokala diskussioner mellan parterna, vilket lett till att tidplanen för löneöversynen fått justeras för Kommunals medlemmar och yrkesområden.

Vid avstämningarna med arbetstagarorganisationerna har lärarorganisationerna framfört att de är missnöjda med löneutfallet 2016 och även det totala utfallet under avtalsperioden (2012-2016). Lärarorganisationerna hänvisar till de uttalanden som gjorts från bl.a. SKL om att satsa på lärarna och menar att Tyresö inte har genomfört några tydliga satsningar och därför halkar efter närliggande kommuner i lönehänseende. Kritiken från lärarorganisationerna kvarstår därmed från föregående års löneöversyn.