



Lönestrategi 2016-2018

Lönebildning i Luleå kommun

Lönebildningen i kommunen ska bidra till att nå målen i verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönen är också ett instrument för att behålla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens samt för att skapa arbetstillfredsställelse. I enlighet med löneavtalen är lönen individuell och differentierad. Lörens storlek påverkas av tre faktorer: arbetets krav, medarbetarens prestation och marknad. Kraven i arbetet bedöms framförallt i kommunens arbetsvärdering. Medarbetarens prestation påverkar löneutvecklingen i den årliga löneöversynen. Marknadskrafter (tillgång och efterfrågan) påverkar lönen i vissa befattningar och varierar över tid. Lönespridning är eftersträvansvärt inom alla yrkesgrupper.

Alla medarbetare ska ha årliga medarbetar-, löne- och löneomeddelarsamtal med sin chef. Kommunen har gemensamma lönekriterier baserade på värdegrundens ledord engagemang, ansvarstagande och kompetens.

Arbetet med lönebildning pågår löpande under hela året på olika nivåer. Luleå kommun tillämpar central lönesättning vid nyanställning, vilket innebär att rekryterande chef samråder med Personalkontoret innan chefen kommer överens med medarbetaren om lön. Central lönesättning bidrar till att säkerställa likabehandling och jämställda löner genom att Personalkontoret har en helhetsbild av löneläget i olika befattningar. På så sätt undviks också att förvaltningar konkurrerar lönemässigt med varandra.

Diskrimineringslagen ställer krav på att arbetsgivare vart tredje år ska kartlägga och analysera löneskillnader mellan män och kvinnor. I dagsläget finns ett lagförslag om krav på årlig lönekartläggning. Kartläggning och analys av löner görs dels inom lika arbete, dels inom likvärdiga arbeten som är kvinno- eller mansdominerade. Syftet är att ta reda på om det finns löneskillnader mellan könen som är osakliga och behöver åtgärdas. Löneskillnader förekommer i vissa fall, men om de kan förklaras av exempelvis marknadsfaktorer, erfarenhet eller skillnad i uppdrag, är de inte osakliga.

Mål och syfte med lönestrategin 2016-2018

Det övergripande målet med lönepolitiken är att Luleå kommun ska kunna rekrytera, utveckla och behålla medarbetare så att vi får hög kvalitet, effektivitet och produktivitet i våra verksamheter. Luleå kommuns lönestrategi är en långsiktig plan för att nå målet med lönepolitiken. Syftet med lönestrategin är att tydliggöra och utveckla Luleå kommuns långsiktiga lönepolitik så att den blir känd såväl internt som externt i organisationen. Trenden inom offentlig



sektor är att löneavtalen inte anger löneökningarnas storlek. Arbetsgivaren ges ökade förutsättningar att arbeta strategiskt för att åstadkomma önskvärd lönestruktur. Luleå kommun vill tydliggöra hur budgetprocessen, löneöversynsprocessen och arbetet med strategisk kompetensförsörjning följs åt och påverkar varandra, se bilaga 1. Lönestrategin anger utvecklingsområden för lönebildningsarbetet och prioriterade yrkesgrupper de kommande tre åren.

Utvecklingsområden

Förståelse för individuell lön

Luleå kommun ska utveckla arbetet med individuell och differentierad lönesättning för att skapa ett positivt samband mellan lön och resultat. Vid löneöversyn ska hela lönen, inte lönepåslaget, vara i fokus. Hela lönen ska spegla medarbetarens prestation. De kommungemensamma lönekriterierna ska tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och behöver därför utgå ifrån verksamhetens uppdrag och mål. Minst en gång per år ska genomgång av lönekriterierna ske på arbetsplatsträff eller i liknade forum där alla kan vara delaktiga. Målet är att alla medarbetare ska uppleva en röd tråd mellan verksamhetens mål, det egna uppdraget, lönekriterier, prestation och lön. För att nå målet krävs en nära dialog mellan chef och medarbetare om förväntningar, resultat och utvecklingsområden.

Åtgärder/aktiviteter

- Personalkontoret utarbetar ett underlag som stöd för att arbeta med verksamhetsnära lönekriterier på arbetsplatsen.
- Personalkontoret tar fram koncept till löneseminarium i syfte att chefer kan träffas i mindre grupper för att resonera och reflektera kring lönesättning i samband med löneöversyn.
- Personalkontoret genomför årligen öppna löneseminarier för medarbetare i syfte att öka förståelsen för individuell lön och lönebildning.
- Personalkontoret tydliggör i utbildnings- och informationsmaterial fokus på hela lönen i löneöversynen.
- Personalkontoret tillhandahåller årligen Luleå kommuns och SKLs lönestatistik till förvaltningarnas HR-funktion som stöd till lönesättande chefer i fördelning och motivering av nya löner. Personalkontoret i samarbete med förvaltningens HR-funktion kan vid behov ta fram annan lönestatistik.

Förvaltningens ledning och HR-funktion ansvarar för implementering av ovanstående åtgärder/aktiviteter i organisationen.

Lönespridning

Luleå kommun behöver bli ännu tydligare i differentiering av löner utifrån medarbetarens bidrag till verksamhetens mål. Extra goda arbetsinsatser utifrån



lönekriterier ska premieras. Luleå kommun ska verka för att ge chefer goda förutsättningar och mod att sätta individuell lön. Det behöver bli tydligare att löneutveckling inte är en rättighet. Generationsväxling samt marknadens påverkan inom vissa yrkesgrupper kan komma att påverka lönspridningens storlek på ett annat sätt än tidigare. Exempelvis kan höga ingångslöner och att många medarbetare med hög lön går i pension innebära att lönespridningen minskar. Spridningens storlek varierar och påverkas exempelvis av hur homogen en befattning är och hur många medarbetare som finns i en grupp. Arbetsgivaren bedömer det därför svårt att sätta kvantitativa mål för en önskvärd lönespridning. Istället kan konstateras att det krävs ett ständigt aktivt arbete för att öka lönespridningen. Det finns inget "lönetak" i kommunens yrkesgrupper som hindrar att arbetsgivaren verkar för lönespridning. I enstaka fall kan medarbetare ha högre lön än sin chef. Arbetsgivaren ska särskilt analysera yrkesgrupper med liten lönespridning och göra bedömningar om åtgärder är önskvärda utifrån rådande löneläge.

Löne- och utvecklingstrappa är ett verktyg som kan användas vid anställning av oerfarna medarbetare för att möjliggöra en god löneutveckling under den första tiden i yrket. Trappan används framförallt i olika specialist- och ledarbefattningar där erfarenhet krävs för att kunna arbeta självständigt. Trappan bidrar till att utveckla och behålla nya medarbetare som motsvarar arbetsgivarens förväntningar på prestation i den nya rollen. Den är också ett medel som främjar lönespridning.

Åtgärder/aktiviteter

- Personalkontoret och förvaltningarnas HR- funktion marknadsför löne- och utvecklingstrappan som verktyg i alla förvaltningar.
- Personalkontoret tillhandahåller exempel och möjliga upplägg för löne- och utvecklingstrappa till förvaltningar/chefer. Chef ansvarar för uppföljning på individnivå.
- Personalkontoret och förvaltningarna ska analysera yrkesgrupper med liten lönespridning för att bedöma om det behövs åtgärder. Exempel på åtgärder kan vara arbete med lönekriterier, se över chefers förutsättningar, utbildningsinsatser eller satsningar inom ramen för löneöversynen.
- Förvaltningarna samordnar löneseminarier för chefer i syfte att stärka cheferna i individuell lönesättning utifrån prestation.

Central lönesättning

Luleå kommun tillämpar central lönesättning vid nyanställning. Lön vid nyanställning bygger på en sammanvägning av befattningens löneläge i kommunen och en lönejämförelse av lika och likvärdiga befattningar. Erfarenhet, utbildning och marknadsfaktorer påverkar ramen för



löneförhandling med sökanden. Lönemässig konkurrens mellan förvaltningar/enheter ska undvikas.

Avseende central lönesättning ser Personalkontoret behov av att hitta alternativa metoder/arbetsätt som både kvalitetssäkrar processen men även säkerställer att rekryteringar slutförs så snart som möjligt. Alternativa arbetsätt kan också tydliggöra chefens roll och delaktighet ytterligare vid lönesättning i samband med rekrytering. Utvecklingsarbetet sker inom ramen för tidigare beslut av kommunfullmäktige om central lönesättning.

Under 2015 har en e-tjänst för lönesättning tagits fram och används inom hela Socialförvaltningen i ett pilotprojekt. E-tjänsten syftar till att tydliggöra vad som krävs för att central lönesättning i nuläget ska fungera effektivt.

Åtgärder/aktiviteter:

- Personalkontoret identifierar och implementerar möjliga alternativa metoder/arbetsätt vid central lönesättning.
- Personalkontoret tillhandahåller relevant lönestatistik vid behov som stöd till chef.
- Personalkontoret tydliggör chefens roll och delaktighet vid lönesättning i samband med rekrytering via informationsmaterial på intranät. Utbildning och informationsträffar med chefer kommer också genomföras.
- Personalkontoret utvärderar e-tjänst för lönesättning och implementerar den i fler förvaltningar.

Utvecklad lönekartläggning

Under 2016 avser Personalkontoret implementera en ny programvara som ger stöd i arbetet med lönekartläggning och arbetsvärdering. Implementeringen möjliggör en tydligare, mer strukturerad redovisning och analys av löner inom lika och likvärdiga arbeten. För att möjliggöra implementering av en ny programvara görs endast en förenklad kartläggning 2016. Under 2017-2018 avser Personalkontoret genomföra en fördjupad kartläggning och analys med det nya programmet som stöd. Ambitionen är även att förhålla sig till lönebildning i ett bredare perspektiv vid framtida lönekartläggningar. Det utvecklade arbetsättet bidrar till att ett eventuellt lagkrav på årliga lönekartläggningar kan omhändertas med önskvärd kvalitet.

Åtgärder/aktiviteter:

- Personalkontoret medverkar i upphandling av en programvara som ger stöd vid lönekartläggning och arbetsvärdering.
- Personalkontoret implementerar ny programvara.
- Personalkontoret genomför en utvecklad lönekartläggning senast 2018.



Prioriterade grupper 2016-2018

Luleå kommun har tagit ställning till att prioritera vissa yrkesgrupper lönemässigt under perioden 2016-2018, dessa yrkesgrupper beskrivs nedan. Att vara en prioriterad yrkesgrupp innebär att arbetsgivaren totalt sett under perioden avsätter ett större löneutrymme i förhållande till andra yrkesgrupper. Prioriteringen avser hela yrkesgruppen, fördelas individuellt och innebär ingen garanti på individnivå. Inför varje löneöversyn under perioden görs en analys/avstämning huruvida prioriteringen av respektive yrkesgrupp behöver fortsätta. Ställningstagandet om prioritering grundar sig på:

- Förvaltningarnas analys av strategiska kompetensförsörjningsbehov i verksamheten.
- Inkomna yrkanden/synpunkter från fackliga organisationer.
- Kommunens ekonomi.
- Omvärldsanalys/statistik från närliggande kommuner, kommuner i norra Sverige och i hela riket, NLL, m.fl.
- Analys av befintliga lönenivåer kopplat till kommunens arbetsvärdering.

I några av de prioriterade yrkesgrupperna anges en önskad lönebild 2018. Den önskade lönebildens beskriver önskad lönespridning (lägsta-högsta lön) i yrkesgruppen och är ett riktmärke.

Lärare

Samtliga lärarkategorier är en prioriterad grupp under perioden. Nivån på prioriteringen kan variera mellan olika grupper. Personalkontoret har valt att ange önskad lönebild för vissa lärarkategorier (förutsatt att berörda har adekvat utbildning). I den önskade lönebildens inräknas inte statliga lönesatsningar (ex. förstelärare, lektorer, lärarlönelyftet) eller högre lön på grund av tillfälliga uppdrag såsom utbildningsledare.

Förskollärare: 26 000 – 38 000

Lärare tidigare år (f-6): 26 000 – 38 000

Lärare senare år (7-9): 26 500 – 38 000

Gymnasielärare allmänna ämnen: 27 500 – 40 000

Fritidspedagoger/lärare fritidshem: 26 000 – 35 000

Skolledare

Rektorer: 42 000 - 52 000

Förskolechefer: 39 000 – 49 000

Enhetschefer

Arbetsgivaren ser ett behov av att prioritera enhetschefer inom socialförvaltningens verksamheter stöd, vård och omsorg samt inom arbetsmarknadsförvaltningens integrationsavdelning.



Enhetschef: 31 000 – 42 000

Socialsekreterare

Socialsekreterare: 27 000 - 40 000

Sjuksköterskor

Sjuksköterskor: 27 000 – 39 000

Konkurrensutsatta specialister/ledare

I vissa fall, på individ- eller gruppnivå, ser arbetsgivaren ett behov av att satsa lönemässigt på specialister/ledare mot bakgrund av att det finns en konkurrens om kompetensen på arbetsmarknaden. Att bibehålla kompetensen kan ha avgörande betydelse för kvalitén i kommunens verksamhet.

Några grupper där behov av prioritering kan ses redan idag är: inspektörer, mätningssingenjörer, maskinister VA och driftchefer VA. På förvaltningsnivå görs analyser inför varje löneöversyn av vilka behov som är mest angelägna. Förvaltningarna informerar arbetstagarorganisationerna om prioriteringar i samband med löneöversyner.

Särskild analys av några grupper

Under perioden för lönestrategin kommer arbetsgivaren att särskilt analysera lönerna för några grupper. Detta sker mot bakgrund av förvaltningarnas behovsanalys inför lönestrategin samt i relation till arbetsvärderingen. Berörda grupper är skolkuratorer, bibliotekarier, sjukgymnaster, arbetsterapeuter, badmästare, styrkeledare, fritidsledare, handledare inom integration, undersköterskor, handledare m.fl. inom stöd, vård och omsorg med relevant utbildning på gymnasienivå.