

Handläggare  
Lind Anna

Datum  
2015-12-01

Diarienummer  
KSN-2015-1459

## Kommunstyrelsen

### **Justering av Lönepolitisk agenda 2012-2016**

#### **Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen föreslås besluta

**att** modifiera lönepolitisk agenda 2012-2016 enligt ärendets **bilaga 1**

#### **Ärendet**

Kommunstyrelsen antog 2013 en lönepolitisk agenda med riktlinjer för lönesättning av lärare och myndighetsutövande socialsekreterare, **bilaga 2** (biläggs för kännedom). Målet var tvådelat, ett mål avsåg medellöneökning och ett avsåg höjning av lönerna i 90 percentilen, de 10 procenten högst betalda. Agendan har följts upp årligen.

#### *Föredragning*

Den lönepolitiska agendan som antogs av kommunstyrelsens arbetsutskott 2013 har inneburit en reallöneökning för lärare och socialsekreterare, och målet att höja medellönen med 5000 kr kommer att vara uppnått 2016.

Däremot har det visat sig att målet att höja 90 percentilen i lärargrupperna fått önskade konsekvenser. Arbetet har utgått ifrån att höja lönerna för de bäst presterande lärarna. Då rester av det gamla åldersrelaterade tarifflönesystemet ligger kvar i lönestrukturen är dessa lärare inte alltid de som haft högst lön. Därför har satsningar på de bäst presterande lärarna inte statistiskt återspeglat sig på 90 percentilen.

Det innebär att den lönepolitiska agendans avsikt kan uppnås utan att det avspeglar sig i det statistiskt fastställda målet. Därför föreslås målet avseende lärargrupperna inför 2016 göras om till ett kvalitetsmål.

*Ekonomiska konsekvenser*

Kostnaderna för ökade löner blir densamma som det skulle blivit med den tidigare modellen, men fördelningen justeras.

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson  
Stadsdirektör

Christoffer Nilsson  
Chef för kommunledningskontoret

## **Lönepolitisk agenda 2012-2016**

Under perioden införs sifferlösa avtal för de flesta avtalsområden. Endast kommunal kommer att ha kvar en utfallsberäkning. Sifferlösa avtal förutsätter att lön sätts utifrån ett fastställt mål av att åstadkomma ett löneläge i stället för att utgå från hur mycket den enskilda löneöversynen i sig ska ge i utfall. De mål som uppställs förväntas svara mot den ökade kvalitet och produktivitet som är konsekvensen av ett stärkt samband mellan lön, motivation och resultat.

### **Modifiering 2015**

Agendan modifieras med avseende på kvantitetsmålet att höja 90 percentilen för lärargrupperna. Det kvantitativt mätbara målet byts ut mot ett kvalitetsmål och tiden för uppnående av detta förlängs till 2019.

Ambitionen att öka lönedifferentieringen och tydligt visa på att det finns möjlighet till lönekarriär i yrket kvarstår.

Kvantitetsmålet för socialsekreterare med myndighetsutövande arbetsuppgifter förväntas uppnås 2016 och modifieras inte. Syftet med målet är även fortsatt att visa att ökad differentiering och långsiktig löneutveckling som korrelerar med prestation och resultat stärker sambandet mellan lön – motivation – resultat.

### **Prioriteringar**

Under perioden ska, inom de ekonomiska ramarna, särskilda satsningar göras för att säkerställa att kommunens lönebild på sikt svarar mot kommunens värdering av de olika yrkeskategorierna. Utöver detta ska

- prioriteringar göras som innebär att löneläget för förskollärare, fritidspedagoger och lärare inom grund och gymnasieskolan, vid utgången av 2016 års löneöversyn, totalt sett överträffar de förväntningar som uppställdes av SKL styrelse 2012. Målet ska anses uppnått om medellönen för gruppen förskollärare, fritidspedagoger och lärare inom grund- och gymnasieskolan, 2016 ökat med minst 5.000 kr sedan 2012.
- *till detta förs ett långsiktigt kvalitetsmål: Löneläget för de främsta av de utbildade fritidspedagoger, legitimerade förskollärare och legitimerade lärare inom för -grund- och gymnasieskolan ska öka så att det förtydligas att löneutveckling i yrket är möjlig och har ett tydligt samband med prestation. Målet följs upp utifrån ett helhetsperspektiv för hela utbildningsförvaltningen*

*Under perioden ska löpande satsningar göras för att chefer ska ges bättre förutsättningar i sitt arbete med att öka lönedifferentieringen.*

- prioriteringar göras så att löneläget för socialsekreterare med myndighetsutövande uppdrag bättre överensstämmer med kommunens värdering av yrket. Målet ska anses uppnått om lönebildens 90 percentil ökat med minst 10.000 kr sedan 2012, och medellönen för gruppen socialsekreterare ökat med minst 5.000 kr under samma period samt

- konsekvenserna av prioriteringarna ovan analyseras i förhållande till utvecklingen av chefslönerna.

## Lönepolitiskt ställningstagande

Uppsala kommuns lönepolitik formuleras så att den leder till att lönebildningen i kommunen, inom de ekonomiska ramarna,

- bidrar till en långsiktig och stabil personalförsörjning och
- utgör en verksam beståndsdel för verksamhetsstyrningen

Lönebildning är det begrepp som beskriver kommunens mål med lönen. Lön är den största enskilda kostnaden kommunen har, och genom att använda lönen som styrmedel kan kommunen nå ökad kvalitet, bättre resultat och en långsiktigt stabil personalförsörjning. Lön konstitueras genom nylönesättning och löneutveckling. Utgångspunkten är alltid befattningens grundvärde. Skillnader i lön mellan medarbetare med lika eller likvärdiga arbeten ska enbart grundas på resultat och prestation.

Kommunstyrelsen fastställer regelbundet och i samband med att nya centrala löneavtal träder i kraft, en lönepolitisk agenda.

## Sambandet mellan lön, motivation och resultat

Kommunen ska stärka och tydliggöra sambanden mellan lön, motivation och resultat. Lönetillfredsställelse ger ökad motivation som i sin tur ger bättre resultat. Sambanden stärks av tydlighet i återkoppling och feedback, men också genom att lönen i sig upplevs som relevant och adekvat i förhållande till prestation och resultat. Sambanden stärks också av att processerna runt lönesättningen är tydliga och enhetliga och att cheferna visar förmåga att bedöma och besluta om lön.

## Differentiering

Lön som styrmedel förutsätter differentiering. Skillnaderna i lön ska tydligt kunna hänföras till enskild medarbetares prestation i förhållande till det uppdrag medarbetaren har. Det ska vara tydligt vad differentieringen grundar sig på och hur bedömningarna sker. De kriterier som chefer har som utgångspunkt för sin bedömning ska vara kända och tydliga. Varje medarbetare har både rättighet och skyldighet att känna till och förhålla sig till de kriterier som chefen använder.

## Löneöversynsprocessen

Löneöversynen är det årliga tillfälle som chefer har att se över om lönerna för medarbetarna ligger rätt i förhållande till prestation och resultat. Vid den årliga löneöversynen ska chefen göra bedömningen och den eventuella nya lönen sätts i dialog mellan chef medarbetare. Den nya lönen ska spegla det uppdrag medarbetaren har och det resultat med vilket det utförs. Löneöversynsprocessen ska vara transparent och följa samma struktur för alla kommunens medarbetare. Processen ska följa de kommuncentrala riktlinjer som antas. För att säkerställa att varje års löneöversyn ger ett resultat inom de ekonomiska ramarna måste hänsyn tas både till kommunens behov av relevant lönebildning och till det ekonomiska läget. Lönesättande chef ska i löneöversynsarbetet beakta kommunens lönebild och följa den lönepolitik som beslutats av KS.

## **Nylönesättning**

Vid nylönesättning ska varje beslut prövas mot kommunens lönebild och motiveras som en del i helheten. Ingen chef får fatta beslut om nylönesättning som påverkar den gemensamma lönebilden på ett sådant sätt att justeringar måste göras senare. Varje ny lön ska kunna förklaras inom ramen för kommunens lönesättningsuppdrag i övrigt.

## **Utgångspunkter**

Kommunen utgår från att lön som upplevs som rättvis innebär att sambandet mellan lön motivation och resultat stärks.

För att lön ska upplevas som rättvis ska

1. löneöversyns – och nylönesättningsprocesserna vara tydliga, kända och lika för alla
2. lön sätts utifrån kända, accepterade kriterier och gemensamma bedömningsgrunder
3. samtal om lön alltid vara relevanta och adekvata
4. lönesättande chef ska ha insikt om medarbetares situation och förmåga och detta ska avspeglas i varje samtal.

## **Lönepolitisk agenda 2014-2016**

Under perioden införs sifferlösa avtal för de flesta avtalsområden. Endast kommunal kommer att ha kvar en utfallsberäkning. Sifferlösa avtal förutsätter att lön sätts utifrån ett fastställt mål av att åstadkomma ett löneläge i stället för att utgå från hur mycket den enskilda löneöversynen i sig ska ge i utfall. De mål som uppställs förväntas svara mot den ökade kvalitet och produktivitet som är konsekvensen av ett stärkt samband mellan lön, motivation och resultat.

### **Prioriteringar**

Under perioden ska, inom de ekonomiska ramarna, särskilda satsningar göras för att säkerställa att kommunens lönebild på sikt svarar mot kommunens värdering av de olika yrkeskategorierna. Utöver detta ska

- prioriteringar göras som innebär att löneläget för förskollärare, fritidspedagoger och lärare inom grund och gymnasieskolan, vid utgången av 2016 års löneöversyn, totalt sett överträffar de förväntningar som uppställdes av SKL styrelse 2012. Målet ska anses uppnått om lönebildens 90 percentil ökat med minst 10.000 kr sedan 2012, och medellönen för gruppen förskollärare, fritidspedagoger och lärare inom grund och gymnasieskolan ökat med minst 5.000 kr under samma period,
- prioriteringar göras så att löneläget för socialsekreterare med myndighetsutövande uppdrag bättre överensstämmer med kommunens värdering av yrket. Målet ska anses uppnått om lönebildens 90 percentil ökat med minst 10.000 kr sedan 2012, och medellönen för gruppen socialsekreterare ökat med minst 5.000 kr under samma period samt
- konsekvenserna av prioriteringarna ovan analyseras i förhållande till utvecklingen av chefslöner.