



# Lönepolitisk handlingsplan 2021-2022

## Mål och syfte

Denna handlingsplan beskriver kommunens fokusområden och lönepolitiska ställningstaganden de närmaste två åren. Lönepolitiken ska vara tydlig, väl känd och bidra till upplevelsen att det lönar sig att göra ett bra jobb!

Arbetet med lönebildning pågår löpande under hela året på olika nivåer i organisationen. Lönesättande chefer är de som ytterst företräder arbetsgivarens lönepolitik.

Den lönepolitiska handlingsplanen grundar sig på:

- Förvaltningarnas analys av förbättringsområden och löneökningsbehov kopplat till utmaningen att rekrytera och behålla medarbetare.
- Yrkanden och synpunkter från fackliga organisationer.
- Omvärldsanalyser som ger en bild av Luleå kommuns konkurrenskraft.
- Avvägning mellan behov av generella löneökningar i förhållande till särskilda prioriteringar, utifrån kommunens ekonomiska ramar.

## Lönebildning i Luleå kommun

Luleå kommuns personalpolicy beskriver den övergripande synen på lönebildning och syftar till en enhetlig och tydlig lönepolitik, vilket bidrar till en god arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse. Lönebildningen bygger på likabehandling och ska motverka alla former av lönediskriminering.

Lönebildningen i kommunen ska bidra till att vi når verksamhetsmålen och stimulera till ständiga förbättringar. Lön och förmåner är ett av flera instrument för att behålla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Kompetensförsörjningen har blivit allt mer utmanande i kommunens verksamheter. För att lyckas med att rekrytera och behålla medarbetare behövs konkurrenskraftiga anställningsvillkor, god arbetsmiljö och goda förutsättningar för chefer och medarbetare att verka i sina uppdrag.

Luleå kommun ska inte vara löneledande i regionen men ha konkurrenskraftiga löner och förmåner. Lönemässig konkurrens mellan likartade verksamheter inom kommunen ska undvikas.

Dokumenttyp	Dokumentnamn Lönepolitisk handlingsplan 2021-2022	Fastställd 2021-01-11	Giltighetstid 2022-12-31
Dokumentansvarig Personalchef	Senast reviderad 2021-01-11	Beslutsinstans Personalchef	Dokument gäller för Alla förvaltningar



## Individuell och differentierad lön

I enlighet med gällande löneavtal har vi individuella och differentierade löner. Individuell lön förutsätter tydliga mål i verksamheten och dialog mellan chef och medarbetare med förankrade lönekriterier som grund. Syftet är att skapa en process där medarbetarens resultat och löneutveckling knyts samman, så att ett positivt samband mellan resultat, lön och motivation uppnås. Som verktyg för lönesättande chefer finns riktlinjer för lönekriterier samt medarbetar-, löne- och löneomeddelarsamtal.

Lönens storlek påverkas av tre faktorer: arbetets krav, medarbetarens kompetens/prestation och marknad. Arbetets krav handlar framförallt om vilken kompetens som krävs för arbetet och vilket ansvar arbetet innebär. Medarbetarens kompetens bedöms i samband med anställning. Kompetens och prestation påverkar därefter löneutvecklingen i den årliga löneöversynen. Marknadskrafter (tillgång och efterfrågan) påverkar lönen i varierande utsträckning i olika befattningar och varierar över tid.

## Fokusområden 2021-2022

Två prioriterade områden inom lönebildningen har identifierats som särskilt angelägna att arbeta med under perioden:

- Tydliggöra lön som en verksamhetsnära fråga.
- Analys av lönestrukturer och lönespridning.

För varje område ges en beskrivning nedan av vad som eftersträvas samt åtgärder/aktiviteter för att stärka området.

### **Tydliggöra lön som en verksamhetsnära fråga**

Lönebildning är en naturlig del av styrning och uppföljning i verksamheten och innebär en kostnad men också en investering. Utifrån den övergripande lönepolitiken gör förvaltningarna aktiva ställningstaganden inför varje löneöversyn och säkerställer att chefer är insatta i aktuell lönepolitik. Chefer är trygga och tydliga arbetsgivarföreträdare med förutsättningar och mod att sätta individuell lön både vid löneöversyn och vid nyanställning, inom den inramning som löneavtal och kommunens lönepolitik innebär.

Medarbetare ska uppleva en röd tråd mellan verksamhetens mål, det egna uppdraget, lönekriterier, resultat och lön. Vid sidan om den kontinuerliga dialogen mellan chef och medarbetare finns tre årliga formella samtal: medarbetar-, löne- och löneomeddelarsamtal. Lönekriterier och lönesamtal utgår ifrån uppdraget och förstärker det vi vill uppnå med verksamheten.

Minst en gång per år ska genomgång av lönekriterier ske på arbetsplatsträff eller liknande. Lönekriterier tydliggör prestationer som premieras i lönesättningen och på arbetsplatsen ska dialog kring vardagsnära exempel ske. Vid löneöversyn ska chefen sätta lön utifrån en helhetsbedömning av



prestation och rådande lönestruktur. Inte bara lönepåslaget, utan lönen i sin helhet, ska spegla medarbetarens prestation.

#### *Åtgärder/aktiviteter*

- Översyn och revidering av riktlinjer för lönekriterier.
- Följa upp arbetet med verksamhetsnära lönekriterier på arbetsplatser på ett mer strukturerat sätt inom ramen för löneöversynsprocessen.
- Fördjupningsseminarium/utbildning för chefer kring lönebildning.

Personalavdelningen ansvarar för genomförandet av aktiviteterna ovan i samarbete med HR-funktion på förvaltningarna.

### **Analys av lönestrukturer och lönespridning**

Det är viktigt att arbetsgivarföreträdare på olika nivåer har en bild av relevanta lönestrukturer inom kommunen och i omvärlden för att agera klokt i sina ställningstaganden gällande lön.

Lönespridning är eftersträvarsvärt inom och mellan yrkesgrupper, det finns inget "lönetak" i kommunens yrkesgrupper som begränsar lönespridning och en medarbetare kan ha högre lön än sin chef. Det ska finnas en tydlig differentiering av löner utifrån medarbetarens bidrag till verksamhetens mål och resultat.

En analys och uppföljning av lönenivåer och lönespridning för vissa yrkesgrupper är också något som lyfts fram i de centrala löneavtalen.

#### *Aktivitet/åtgärd*

- Personalavdelningen ansvarar för utveckling och utformning av interna lönestatistiken för att ge en bättre och tydligare bild av lönestrukturer för chefer och ledningsgrupper.
- Analyser och uppföljning av lönestrukturer samt lönespridning inom vissa yrkesgrupper ska ske gemensamt med berörda förvaltningar och därefter med berörda lokala fackliga organisationer.



## Lönepolitiska ställningstaganden 2021-2022

### Verksamhetsnära prioriteringar

Kompetensförsörjning är en utmaning i många av Luleå kommuns verksamheter. Arbetsgivaren avser säkerställa att förvaltningarna får liknande möjligheter att med hjälp av lön möta sina utmaningar i verksamheterna. Det förutsätter ett väl avvägt grundutrymme vid löneöversyner inom samtliga avtalsområden.

Respektive förvaltning/verksamhet tar ställning till behov av prioriteringar. Prioritering av en yrkesgrupp som helhet ska alltid förankras med Personalavdelningen utifrån ett kommunövergripande perspektiv. Förvaltningarna informerar fackliga organisationer om sina lönepolitiska ställningstaganden i samband med löneöversyner.

### Prioriteringar i enlighet med löneavtalen

En särskild satsning på yrkesutbildade inom vård, skola och omsorg finns i det centrala löneavtalet med Kommunal för perioden 2020-2022. Aktuella yrkesgrupper inom vård, skola och omsorg som ingår i denna särskilda satsning överenskomms formellt med Kommunal i samband med den årliga löneöversynen.

### Kommunövergripande prioriteringar

Arbetsgivaren ser behov av kommunövergripande prioritering av några yrkesgrupper enligt nedan, mot bakgrund av kompetensförsörjningsläget samt jämförelse av löner med omvärlden. Prioritering av en yrkesgrupp innebär att arbetsgivaren totalt sett under perioden avsätter ett större löneutrymme i förhållande till andra grupper. Prioritering innebär ingen garanti på individnivå. Inför varje löneöversyn under perioden görs en analys/avstämning huruvida prioriteringen behöver fortsätta.

#### *Enhetschefer i socialförvaltningen*

En lönesatsning på enhetschefer inom individ- och familjeomsorg, vård och omsorg samt hälso- och sjukvård är motiverad i förhållande till såväl omvärld samt likvärdiga befattningar i den egna organisationen. Det är också en befogad åtgärd för att säkra kompetensförsörjningen av chefer inom nämnda områden.

#### *Socialsekreterare*

Med anledning av att socialsekreterare som arbetar med myndighetsutövning inom barn- och unga har haft ett lönetillägg som nu successivt bakas in i lönen under en treårsperiod, finns ett behov av prioritering bland övriga socialsekreterare som inte omfattats av tillägget. Detta både ur kompetensförsörjningshänseende samt för att skapa en balans i lönestrukturen.



### ***Sjuksköterskor/specialistsjuksköterskor***

Det råder konkurrens om sjuksköterskors kompetens på arbetsmarknaden, vilket påverkar arbetsgivarens möjlighet att rekrytera nyutexaminerade och behålla erfarna sjuksköterskor. Detta tillsammans med lönesatsningar inom exempelvis regionen innebär behov av särskild prioritering för att vidmakthålla kommunens konkurrenskraft.

### ***Lärare grundskola åk 1-9 och SFI-lärare vid Vuxenutbildningen***

Vid jämförelse av löner i omvärlden kan konstateras att behov finns att satsa lönemässigt på lärare inom grundskolan åk 7-9. Samtidigt finns behov av att säkra kompetensförsörjningen av behöriga lärare inom hela grundskolan. Viss rörlighet bland lärare finns också mellan stadierna i grundskolan. Sammantaget föranleder detta en prioritering lönemässigt av lärare åk 1-9.

SFI-lärare vid Vuxenutbildningen har i jämförelser med omvärlden lägre lönenivåer. Eftersom prioritering sker av grundskolelärare enligt ovan innebär detta även att SFI-lärare bör inkluderas i denna prioritering.

### ***Skolledare inom grundskola och gymnasium***

Löneläget för rektorer inom skolan Luleå kommun i förhållande till omvärlden talar för att en prioritering liksom tidigare år är befogad. För att bli skolledare ställs krav på "pedagogisk insikt förvärvad genom utbildning och erfarenhet" enligt Skollagen, vilket innebär en viss begränsning av rekryteringsbasen.

## **Prioriteringar utifrån lönekartläggning**

Löneöversyn 2020 blev kraftigt försenad på grund av avtalsrörelse som avslutades först i slutet av året. Det dröjer en bit in på 2021 innan löner i 2020 års nivå är klara inom samtliga avtalsområden. Av den anledningen har arbetsgivaren inte gjort någon lönekartläggning för 2020 att utgå ifrån vid framtagandet av denna handlingsplan. Handlingsplanen kommer därför kompletteras med eventuella prioriteringar utifrån lönekartläggning senare under perioden.

## **Uppföljning**

Uppföljning av lönepolitiska ställningstagen görs av arbetsgivaren årligen inför och efter varje löneöversyn, samt i samband med årlig lönekartläggning enligt Diskrimineringslagen. Uppföljningen kan leda till behov av förnyade ställningstaganden i handlingsplanen.