

Kommunstyrelsens förvaltning  
Datum: 2020-08-24  
Diarienummer: 2020/0176

## Lönebildning i Österåkers kommun samt upphäva Lönepolitisk plattform

### Sammanfattning

Österåkers kommun strävar efter att medarbetare ska känna engagemang och vara motiverade att arbeta mot goda resultat och nå verksamhetens mål. För att lön ska fungera väl som styrinstrument och vara en naturlig del i kommunens målstyrningsmodell är en förutsättning att bedömningsgrunderna för lönesättning är väl kända i verksamheterna. Den Lönepolitiskplattform som finns idag är antagen av Kommunstyrelsen 2001-09-06, § 125 och hänvisar till avtal och lagar som inte längre är aktuella.

### Beslutsförslag

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår Kommunstyrelsen besluta

1. Anta *Lönebildning inom Österåkers kommun* som därmed ersätter *Lönepolitiskplattform* antagen av Kommunstyrelsen 2001-09-06, § 125
2. Upphäva *Lönepolitiskplattform* antagen av Kommunstyrelsen 2001-09-06, § 125 med hänvisning till att istället anta *Lönebildning inom Österåkers kommun*

### Bakgrund

De lönepolitiska ställningstaganden som idag finns i Österåkers kommun härrör tillbaka till 2001 och mycket inom området har förändrats. Det tidigare dokumentet hänvisar även till lagar och avtal som idag inte är aktuella. En framgångsrik lönebildning kännetecknas av att medarbetare är engagerade och arbetar för goda resultat. Idag mer än någonsin önskar vi att lönebildning ska stimulera till en önskad måluppfyllelse och ett engagemang i våra verksamheter. Lönesättning ska användas på korrekt sätt och skapa ett mervärde.

## Förvaltningens slutsatser

Kommunstyrelsens förvaltning anser att föreslaget dokument "Lönebildning i Österåkers kommun" skapar en tydlighet kring hur Österåkers kommun ser på en framgångsrik lönebildning. Därmed ska nuvarande Lönepolitiska plattform upphävas.

## Bilagor

1. Lönebildning i Österåkers kommun
2. Lönepolitiskplattform



Staffan Erlandsson  
Kommundirektör



Malin Hansson  
HR-chef

HR-avdelningen

Datum: 2020-08-17

## Lönebildning i Österåkers kommun

---



*Med kvalitet, trygghet och valfrihet i fokus skapar vi en hållbar framtid.*

### **Österåker – möjligheternas skärgårdskommun**

Österåkers kommuns ställningstaganden kring lönebildning ska stimulera önskan att uppnå goda resultat och skapa engagemang i samtliga verksamheter. Väl utfört arbete och måluppfyllelse till verksamheten ska löna sig. För att lön ska fungera väl som styrinstrument och vara en naturlig del i kommunens målstyrningsmodell är en förutsättning att bedömningsgrunderna för lönesättning är väl kända i verksamheterna.

#### **En framgångsrik lönebildning kännetecknas av att:**

- Medarbetare är engagerade samt motiverade att arbeta för goda arbetsresultat
- Kommunen har möjlighet att rekrytera och behålla attraktiva medarbetare

#### **Omfattning**

Dessa ställningstaganden omfattar samtliga anställda inom kommunen.

#### **Huvudprinciper för lönesättning är**

- Att lönen sätts vid nyanställning, därefter sker löneöversyn enligt kollektivavtal
- Lönen är individuell och differentierad och bestäms utifrån måluppfyllelse och resultat i verksamheten
- Lönen är grundad på sakliga värderingar vad gäller befattningens krav och individens prestation samt resultat
- Lönen följs upp med analyser och jämförelser både inom kommunen och med berörd arbetsmarknad i övrigt
- Lönen ska ej utnyttjas till att orsaka en lönemässig konkurrens mellan kommunens olika verksamheter

Samma principer ska gälla oavsett kön, könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

#### **I samband med nyanställning ska ny lön utgå från**

- Arbetets ansvars- och svårighetsgrad
- Arbetets innehåll
- Kunskap och erfarenhet
- Marknadsfaktorer, sett till såväl omvärld som löneläge på arbetsplatsen

## Ansvar

Samtliga av kommunens chefer ansvarar för lönesättning av medarbetare inom den egna verksamheten. I varje chefs ansvar ingår att lönesättning sker i enlighet med kommunens samlade ställningstagande. Det är chefens ansvar att bedöma och värdera varje medarbetares bidrag till verksamhetens måluppfyllelse.

Respektive chef ansvarar för att samtliga medarbetare är väl medvetna kring:

- Vilka mål som ska uppnås
- Att det finns en tydlig koppling till kommunens Ledarkompass och/eller Medarbetarprofil
- Vilka bedömningsgrunder som finns inom verksamheten
- Vilka attityder och ageranden som är viktiga för framgångsrik måluppfyllelse

Förvaltningschef eller motsvarande ansvarar för att dessa ställningstaganden samt de av politikens fastställda mål och inriktning efterlevs inom sin förvaltning. Vidare ansvarar förvaltningschef att löneöversyn genomförs utifrån löneavtalets intentioner samt att det inom förvaltningen är tydligt vilka mål och kriterier som gäller för att medarbetare skall kunna påverka sin löneutveckling.

HR-avdelningen ansvarar för att det finns strategier för Österåkers kommuns lönebildning. HR-avdelningen ansvarar vidare för att samordna, inleda och avsluta den årliga löneöversynsprocessen tillsammans med de fackliga organisationerna. Vidare vilar det på HR-avdelningen att det finns tydliga anvisningar och direktiv vad som gäller varje år. Efter avslutad löneöversyn är det HR-avdelningens ansvar att följa upp lönesättning inom kommunen och initiera insatser som utvecklar den samlade lönepolitiken.

# Lönepolitisk plattform

Lönepolitisk plattform för Österåkers kommun

## 1. Syfte

Medborgarnas behov av service och tjänster är grunden för all kommunal verksamhet. Det är politiskt uppsatta mål om de olika verksamheternas inriktning, omfattning och kvalitet och mål som är utgångspunkten för lönebildningen i kommunen.

Lönebildningens syfte är att fungera som ett styrmedel på vägen mot måluppfyllelse. För att åstadkomma ständiga förbättringar av verksamhetens effektivitet, kvalitet och produktivitet är det viktigt att kontinuerligt utvärdera och belöna medarbetarnas insatser.

Syftet med kommunens lönepolitiska plattform är att klargöra vilka huvudprinciper som skall styra lönebildning och lönesättning i Österåkers Kommun. Dessa huvudprinciper har sin grund i centrala kollektivavtal samt i jämställdhetslagen.

Dokumentets syfte är också att tydliggöra ansvarsfördelning och arbetsgång i lönebildningsarbetet.

## 2. Omfattning

Den lönepolitiska plattformen omfattar kommunens samtliga anställda, medarbetare såväl som chefer.

## 3. Huvudprinciper

### 3.1 Synsätt

- Lönesättning utgår från individens bidrag till den kommunala verksamhetens måluppfyllelse.

Det innebär att det skall finnas en tydlig koppling mellan resultat, uppnådda mål och lön.

- Lönen skall vara individuell och differentierad.

Det innebär att lönesättning alltid måste göras utifrån en värdering av varje individs arbetsinsats.

- Lönesättning påverkas också av marknadskrafterna.

Det innebär att lönebildningen påverkas av möjligheterna att rekrytera medarbetare med för kommunen viktig kompetens.

Det är också viktigt att få bra medarbetare att stanna och utvecklas i Österåkers kommun.

- Osakliga löneskillnader som kan hänföras till kön eller etniskt ursprung får inte förekomma.

Det innebär att reglerna om förbud mot osakliga löneskillnader i Jämställdhetslagen och Lagen om förbud mot etnisk diskriminering skall prägla lönesättningsarbetet.

### 3.2 Allmänna kriterier för framgång

Framgångsfaktorer på vägen mot måluppfyllelse är alla anställdas förståelse och ansvarstagande för sin del av helheten. Ett sådant ansvarstagande bedöms allmänt utifrån följande kriterier:

- initiativtagande
- självständighet
- utvecklingsbenägenhet
- flexibilitet
- samverkan med andra
- yrkesskicklighet
- ansvarstagande

## 4. Ansvar

Förvaltningschef eller motsvarande ansvarar för genomförandet av lönepolicyn inom sin förvaltning.

Det innebär ett ansvar för att övergripande mål diskuteras, bryts ner i delmål och konkretiseras på alla verksamhetens arbetsplatser. Varje medarbetare måste veta vad som skall åstadkommas.

Förvaltningschefen har vidare ansvar för att lönekriterier utifrån mål och delmål arbetas fram. Varje medarbetare skall ha kännedom om vilka kriterier som gäller för att man skall kunna påverka sin löneutveckling.

### Chefer

Arbetsgivaren, vilken definieras som kommunens samtliga chefer, ansvarar för lönesättning av medarbetarna inom den egna verksamheten. En förutsättning för en väl fungerande lönebildning är att kommunens samtliga chefer till sina medarbetare klargör och kommunicerar:

- Vilka mål som skall uppnås. Det måste vara tydligt för alla vad som skall åstadkommas. Det innebär att verksamhetens övergripande mål måste brytas ner och konkretiseras på arbetsplatsen och kopplas till varje medarbetares

specifika arbetsuppgift.

- Vilka attityder och ageranden som är viktiga för framgångsrik måluppfyllelse.

För en positiv utveckling av kommunens olika verksamheter är det betydelsefullt att medarbetarna visar beredvillighet att ta på sig nya eller förändrade arbetsuppgifter, vill arbeta självständigt samt samverka med andra.

Det är chefens ansvar att bedöma och värdera varje medarbetares bidrag till verksamhetens måluppfyllelse.

Det är därför av största vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Arbetsgivaren, chefer och arbetsledare med personal- och budgetansvar ansvarar för att medarbetarsamtal med lönekaraktär genomförs årligen med samtliga anställda.

## 5.

Kommunstyrelsen genom kommundirektören ansvarar för att den lönepolitiska plattformen kontinuerligt uppdateras utifrån förändringar i centrala avtal samt lagstiftning.

Personalenhetens uppgift är stödja och följa upp lönepolitiska plattformens efterlevnad i organisationen.

## 6.

Detta dokument ersätter tidigare lönepolitiska riktlinjer

OPU 1997-12-13	Lönepolitiska riktlinjer för Kommunal
OPU 1996-02-05	Lönepolitiska riktlinjer SACO
OPU 1996-03-08	Lönepolitiska riktlinjer för SKTF

## 7. Referenser

HÖK 05 Vårdförbundet  
HÖK 05 Lärarnas samverkansråd  
HÖK 05 SACO  
HÖK 05 SKTF, SSR, Ledarna  
HÖK 05 Kommunal

JämL 1991:433