



# Lönepolitisk handlingsplan 2023-2024




<b>Dokumenttyp</b>	<b>Dokumentnamn</b>	<b>Diarienummer</b>	<b>Fastställd</b>	<b>Giltighetstid</b>
Handlingsplan	Lonepolitisk handlingsplan 2023-2024	2022/1519	2023-01-16	2024-12-31
<b>Dokumentansvarig</b>	<b>Senast reviderad</b>		<b>Beslutsinstans</b>	<b>Dokument gäller för</b>
Personalchef			Personalchef	Alla förvaltningar

# Lönepolitisk handlingsplan 2023-2024

## Syfte och mål

Denna handlingsplan beskriver Luleå kommuns fokusområde och lönepolitiska ställningstaganden de närmaste två åren och 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.



Arbetet med lönebildning pågår under hela året på olika nivåer i organisationen. Lönesättande chefer är de som ytterst företräder arbetsgivarens lönepolitik. Målet är att lönepolitiken ska vara tydlig, väl känd och bidra till upplevelsen att det lönar sig att göra ett bra jobb.

## Lönebildning i Luleå kommun

Kompetensförsörjningen har blivit allt mer utmanande i Luleå kommuns verksamheter såväl som i hela norra Sverige. 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.

Genom vår lönebildning bidrar vi till att chefer och medarbetare tillsammans tar ett aktivt ansvar för att utveckla verksamheten och sätta invånaren i fokus. Tydliga lönekriterier och individuell lön stimulerar medarbetare att bidra till verksamhetens uppdrag och mål samt ökar den egna motivationen och arbetsglädjen. Motiveringen till den egna lönen ska alltid vara känd för medarbetaren likaväl som vad medarbetaren kan göra för att påverka sin lön.

Luleå kommuns lönebildning bygger på likabehandling, vilket motverkar alla former av lönediskriminering och osakliga löneskillnader. Vi uppmuntrar intern rörlighet och undviker lönemässig konkurrens inom kommunen för att bidra till vår gemensamma kompetensförsörjning. Luleå kommun erbjuder konkurrenskraftiga löner och förmåner för att behålla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Det är dock inte upp till kommunen som offentlig arbetsgivare att driva löneutvecklingen genom att vara löneledande på arbetsmarknaden.



## 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. Som verktyg för lönesättande chefer finns riktlinjer för lönekriterier samt för 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 skiftar över tid.

## Fokusområde 2023-2024

Särskilt fokus under perioden ska ligga på att arbeta aktivt med lön som en verksamhetsnära fråga. Arbetet ska bidra till att fler medarbetare upplever en röd tråd mellan verksamhetens mål, det egna uppdraget, resultat och lön. Det ska också bidra till att chefer agerar som arbetsgivarföreträdare med förutsättningar och mod att sätta individuell lön både vid löneöversyn och vid nyanställning inom ramen för löneavtal och kommunens lönepolitik.

För att stimulera till individuella och differentierade löner samt stödja dialogen mellan chef och medarbetare är det viktigt att lönekriterierna tydliggör vilka prestationer som premieras i lönesättningen. Årliken ska dialog om lönekriterierna föras på varje arbetsplats och hur de kan exemplifieras i det vardagsnära arbetet.

För att stödja chefer och andra arbetsgivarföreträdare i att bära upp och aktivt bidra till Luleå kommuns lönepolitik är det viktigt att kontinuerligt erbjuda relevant kompetensutveckling inom området lön. Det är också viktigt att processer för löneöversyn och lönesättning är tydliga samt bidrar till en differentierad lönestruktur och lönespridning i kommunen.

### Åtgärder/aktiviteter

- Översyn av riktlinjer för lönekriterier
- Översyn av utbildningsmöjligheter inom löneområdet för chef
- Översyn av processen för lönesättning vid nyanställning

Personalavdelningen ansvarar för genomförandet av aktiviteter och åtgärder i samarbete med HR-funktion på förvaltningarna.

Varje chef ansvarar för att ta del av kompetensutvecklingsinsatser utifrån behov samt att omsätta gällande lönepolitik, ställningstaganden och lönekriterier till en verksamhetsnära fråga som arbetas med under året.



## Lönepolitiska ställningstaganden 2023-2024

Kompetensförsörjning är idag en utmaning i många verksamheter. Lön är ett av flera instrument för att behålla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Luleå kommun har ett ansvar för att i lönepolitiken bidra till att hålla i Sveriges lönebildningsmodell och motverka lönelidning. Det innebär att vi behöver ha väl grundade motiv för specifika lönesatsningar.

För att identifiera behov av lönesatsningar och vidmakthålla konkurrenskraft jämför Luleå kommun kontinuerligt lönelägen med när- och omvärlden. I de fall vi har lägre lönelägen kan det, efter analys, finnas anledning till kommunövergripande prioriteringar. Dessa jämförelser utgår i första hand från närområdet samt SKR:s kommunindelning norra Sverige.

I jämförelse med när- och omvärldens lönenivåer ligger Luleå kommun bra till vad gäller majoriteten av yrkesgrupperna i kommunen. Tidigare lönesatsningar har gett resultat vilket medför att det under perioden 2023-2024 finns färre behov av kommunövergripande prioriteringar för specifika yrkesgrupper. I stället kan ett större grundutrymme lämnas till förvaltningarna för att göra verksamhetsnära ställningstaganden och prioriteringar.

## Kommunövergripande prioriteringar

### Prioriterade yrkesgrupper

Arbetsgivaren ser efter jämförelse med omvärlden behov av kommunövergripande prioritering av yrkesgrupperna nedan. 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.

- Bygglovshandläggare
- Enhetschefer socialförvaltningen

### Prioriteringar utifrån lönekartläggning

Vid lönekartläggning kartläggs och analyseras löneskillnader mellan kvinnor och män för att säkerställa jämställda löner. Utifrån lönekartläggning 2022 finns behov av prioritering av nedanstående yrkesgrupper för att undvika osakliga löneskillnader. Prioriteringar kan komma att revideras och/eller kompletteras utifrån lönekartläggning 2023.

- Bistånds-/LSS-handläggare
- Förskollärare

## Verksamhetsnära prioriteringar

För Luleå kommun som arbetsgivare är det viktigt att säkerställa att alla förvaltningar får lika möjligheter till att använda lön som verktyg för att möta kompetensförsörjningsutmaningarna. Det förutsätter ett väl avvägt grundutrymme vid löneöversyn inom samtliga avtalsområden.

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.

### Särskilt utrymme för förvaltningsspecifika prioriteringsbehov

I syfte att ytterligare möjliggöra verksamhetsnära prioriteringar finns anledning att på kommunövergripande nivå avsätta ytterligare utrymme för detta ändamål under perioden 2023-2024.

## 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.

