

Riktlinje för lönebildning

KS 2015/0658 024

Antagen av kommunstyrelsens personalutskott 2015-06-12.

Riktlinjen ersätter tidigare riktlinje för lönebildningsprocessen i Norrköpings kommun KS-641/2010 020.

Riktlinjen anger hur den lokala lönebildningen i kommunen ska gå till och den beskriver hur lönerna ska sättas och utvecklas.

PERSONALKONTORET

Kommunens lönepolitik är en viktig förutsättning för bra verksamhet och god service

Förmågan att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare är en avgörande framgångsfaktor för att kommunen ska förbli en attraktiv arbetsgivare där medarbetare både vill och kan göra skillnad för Norrköpingsborna.

I riktlinjen för personalpolitik anges kommunens långsiktiga personalpolitiska vilja och ambition inom arbetsgivarområdet. Ett av de områden som lyfts fram är lön- och anställningsvillkor. Lönen ska vara konkurrenskraftig vilket innebär att kommunen både kan behålla och rekrytera kompetenta medarbetare på såväl kort som lång sikt.

Lönen är ett medel att styra verksamheten

Medarbetarnas löner är en av kommunens största utgiftsposter i budgeten. Därför måste lönen användas på det sätt som bäst gagnar verksamheten. Genom att fullt ut utnyttja potentialen i den lokala lönebildningen har kommunen mycket att vinna. Omvänt kan en mindre lyckad lönebildning betyda onödigt höga kostnader och dessutom leda till sämre måluppfyllelse i verksamheten.

Lönen kan och bör vara ett kraftfullt verktyg i verksamhetsstyrningen. När varje medarbetares lön speglar det åstadkomna resultatet ställt mot de mål som finns uppställda i verksamheten har lönen blivit ett effektivt styrmedel.

Norrköpings kommun är en arbetsgivare och därför är lönepolitiken gemensam för samtliga verksamheter. Den grundläggande principen är att lönen ska vara individuell och differentierad.

Löneöversyn – en årligt återkommande möjlighet att förändra lönen

Den årliga löneöversynen är en viktig del av lönebildningen eftersom det är tillfället när den individuella lönen ses över. Det är viktigt att i samband med löneöversynen tänka i termer av ny lön i stället för att fokusera på löneökningens storlek. Löneökningen är ett mått på hur mycket eller lite lönen behöver justeras för att lönen ska spegla den sammantagna värderingen av arbetsinsatsen och är alltså inte ett mått på arbetsinsatsens värde.

Lönen är kopplad till arbetsprestationen

Syftet med lönesamtalet är att planera och följa upp arbetet samt att koppla arbetsresultat till den individuella lönen. Styrningen sker när lönen är tydligt knuten till medarbetarens resultat.

Genom årliga lönesamtal kopplas lönen till hur väl medarbetaren bidrar till att uppfylla verksamhetens mål. Medarbetaren får kunskap om vad hen kan göra för att påverka sin lön. Tanken är att en positiv löneutveckling motiverar, engagerar, utvecklar och stimulerar medarbetarna till goda arbetsinsatser, så att målen för verksamheten uppnås och att individens utveckling främjas. En återkommande dialog är därför en förutsättning för en väl fungerande individuell lönesättning.

Lönesamtalet bör därför leda till att den lön som fastställs i löneöversynen uppfattats som en bekräftelse på det som tidigare tagits upp om förväntat resultat och utveckling.

En långsiktig lönestrategi är en viktig utgångspunkt i konkurrensen om arbetskraften

Även om våra arbeten är intressanta, spännande och meningsfulla så kan rekryteringar försvåras om inte lönestrukturen upplevs som attraktiv i jämförelse med andra arbetsgivare.

Genom att arbeta aktivt med strategisk kompetensförsörjning och kompetensanalys identifieras de framtida kritiska kompetenserna. Med en långsiktig lönestrategi som kopplas till kommunens kompetensförsörjningsbehov kan vi möta den ökade konkurrensen på arbetsmarknaden. Lönepolitiska prioriteringar har alltså sin grund i de kompetensbehov verksamheten har.

Lönekartläggning lägger grunden för jämställda löner

I lönekartläggningen undersöks om det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika arbete inom en yrkesgrupp eller likvärdiga arbeten mellan yrkesgrupper. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Skillnaderna är osakliga om de har ett direkt eller indirekt samband med kön.

Utgångspunkten för lönenivån i olika yrkesgrupper är vilka befogenheter och vilket ansvar som ryms inom befattningen men också bedömning av svårighetsgraden i yrket samt vilken utbildningsnivå som krävs. Genom att i en arbetsvärdering jämföra dessa parametrar kan två till synes olika yrkesgrupper bli likvärdiga.