





Ärendeförteckning	AuD § 81	Dnr 00295/2018	020
	Lönebildning, lönekartläggning och löneöversyn för år 2019		
	AuD § 82	Dnr 00001/2018	101
	Information om näringslivsutvecklingen i Skellefteå kommun		
	_____		



AuD § 81

Dnr 00295/2018

020

Lönebildning,  
lönekartläggning och  
löneöversyn för år 2019

HR-chef Åsa Fjällman redovisar sammanställning från löneöversynen 2018 samt förutsättningarna för lokal lönebildning utifrån de centrala löneavtalen samt plan för löneöversyn 2019.

Lokal lönebildning utifrån de centrala löneavtalen

- Ökad lokal lönebildning – ett grundläggande uppdrag för arbetsgivarorganisationen SKL
- Den lokala lönebildningen bestämmer hur lönerna i en organisation ska sättas och utvecklas. Vilka **lönenivåer** organisationen vill ha, hur medarbetare ska bedömas utifrån **individuell prestation och utveckling**, hur **lönespridningen** ska se ut och vilka **marknadskrafter** (utifrån kompetensförsörjningsbehov) som råder lokalt
- Löneavtalen förutsätter alltså att arbetsgivare lokalt prioriterar och tar ställning – att arbetsgivaren gör bedömning om vilka löneåtgärder som behöver vidtas hos oss
- Bygger på individuell och differentierad lön \*) samt dialog chef-medarbetare om koppling lön, prestation, resultat och måluppfyllelse
- Lönestrukturen (lönenivåer) hos arbetsgivaren är viktig för att kunna stimulera/belöna goda prestationer och klara kompetensförsörjningen
- Avtal utan centralt angiven nivå framhåller arbetsgivarens ansvar för lönestrukturen och vikten av ökad lönespridning, kraven på den lokala arbetsgivaren ökar = kommunala självstyret
- Mål för ökad lönespridning förutsätter ställningstaganden om *vad* man mäter, *hur* man mäter, och *när* man mäter (årlig löneanalys). Lönedifferentieringen behöver också följas upp ur jämställdhetssynpunkt (lönekartläggning varje år from 2017).

\*) = att lönen är olika beroende på arbetsuppgifternas svårighetsgrad och bredd samt medarbetarens kunskap och erfarenhet inom befattningen.



AuD § 81, forts.

### Centrala avtal för 2019

<u>Facklig organisation</u>	<u>Tidsperiod</u>	<u>Garanterat utfall</u>
Vision/SRR/Ledarna	170401-200331	Sifferlöst
Akademikeralliansen (SA/Skolledarna/DIK/Jusek/SI)	Tillsvidare	Sifferlöst
Läraryrket/LR	180401-210331	Sifferlöst
Vårdförbundet/LSR	161201-190331	Sifferlöst
Kommunal	160501-200430	540 kr
		Extra utrymme 0,3 %

### Från överläggningarna (generella yrkanden)

- Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten
- Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamheten
- Långtidssjukskrivna, tjänstlediga samt föräldralediga värderas utifrån senaste genomförda arbetsinsats
- Viktigt av att alla väl känner till kriterierna vid egen arbetsplats
- Kunna påverka lönen utifrån egna förutsättningar
- Erfarenhet meriterande men ej enbart lika med antal år i yrket
- Ökad lönespridning
- Att ny lön utbetalas med aprillönen 2019 förutom Kommunal som utbetalas med majlönen 2019.

### Kompetensförsörjning och omvärldsanalys – med fokus att kunna rekrytera och behålla kompetens i våra verksamheter

- Kommunen har få sökanden till tjänster som kräver högskole- och universitetsutbildning
- Svårigheter att rekrytera och behålla chefer med rätt kompetens kvarstår från ifjol

...som kan medföra

- a) Risk för dyra tjänsteköp
- b) Risk för ökad löneglidning (vilket också visat sig under 2018 i allt högre omfattning mot tidigare)
- c) Risk för att på sikt inte kunna uppfylla kraven i vårt kommunala uppdrag

Plan för att säkerställa kompetensförsörjningen för framtiden behöver diskuteras.



AuD § 81, forts.

Från ledningsgruppen (förvaltningscheferna) ang rekryteringsläget

- Chefer överlag
- Sjuksköterskor med specialistutbildning
- Tjänster med högskolekrav

**Sammanfattning**

Under de senaste åren har det visat sig att det blir svårare och svårare att generellt behålla och rekrytera personal till tjänster som kräver högskole- och universitetsutbildning. Ser också tendenser till högre personalomsättning bland chefer och färre ansökningar vid chefsrekryteringar. Detta påverkar i högsta grad kompetensförsörjningen i kommunens organisation. Det behövs en uttalad plan för hur man på sikt kan säkerställa kompetensförsörjningen. Stor personalomsättning leder till sämre lönsamhet och effektivitet.

Analysen visar att kommunen erbjuder marknadsmässiga löner generellt. Tidigare lönesatsningar på identifierade grupper har gett resultat, ex. socialsekreterare, barnskötare och enhetschefer. Det finns grupper som fortsättningsvis bör bevakas.

Att vara en attraktiv arbetsgivare kräver marknadsmässiga löner och ett tydligt ställningstagande för fattad lönepolitik. Det är dock inte tillräckligt för att nå målet utan en strategi för vilka andra satsningar som krävs behövs också.

**Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut**

1. HR-enheten får i uppdrag att fortsätta arbetet utifrån fakta i den löneanalys som utarbetats och de direktiv som gavs vid sammanträdet.
2. Arbetsutskottet ges löpande redovisning i ärendet.

Beslutet skickas till:  
. HR-chef

\_\_\_\_\_



AuD § 82

Dnr 00001/2018

101

Information om  
näringslivsutvecklingen i  
Skellefteå kommun

Bengt Ivansson, näringslivschef i Skellefteå kommun informerade om resan Skellefteå kommun gjort för att främja näringslivsutveckling.

Ett viktigt beslut för framåtskridandet och kunna behålla välfärden var att politikerna gemensamt bestämt att Skellefteå kommun ska öka med 8000 invånare innan 2030. Målet är inte förhandlingsbart utan nu jobbar alla mot det målet och det finns inget gnissel varken från tjänstemän eller politik.

Näringslivskontoret har dessutom tagit fram ett nytt varumärke och genomfört en medborgardialog, där unga som gamla intervjuades om hur de ansåg att staden borde agera för att kunna växa. Det resulterade i en konkret strategi, "Röda tråden".

Exempel:

- Nyföretagande – befintliga företag – etableringar utifrån är de tre huvudområdena som utvecklingsarbetet är organiserat utifrån.
- Inleda idégenerering redan i lågstadiet för att vänja unga vid tanken att starta eget företag.
- Utbildning av alla politiker och tjänstemän som kommer i kontakt med näringslivsfrågor.
- Stora butikskedjor hänvisas till Solbacken. Övriga hänvisas till centrum för att behålla folkliv där.
- Etableringen av batterifabriken skulle kunna vara ett eget kapitel. Men kort sagt kommer det att betyda oerhört mycket för Skellefteå. Går allt som det ska behöver fabriken anställa 3000 personer!
- Strategin handlar även om att satsa extra på ålderskategorin 20–35 år. I den åldern rör folk på sig och det är då kommunen ska försöka locka dem till sig. Förutom bostäder, nöjen och kultur måste det finnas jobb. Utan jobb - ingen framtid, för unga eller presumtiva in-/hemflyttare.

Beslutet skickas till:  
. Näringslivsenheten  
. Kommunstyrelsen  
. Kommunstyrelsen  
. Ledningsgruppen

Bengt är med andra ord ytterst tydlig i sitt budskap om att hellre säga "ja" än "nej" till näringslivet:

-I Skellefteå kommun är vi överens om att vi ska växa och väldigt tydliga om att företagens intressen ska gå före våra egna. Annars går det inte att vända en negativ befolkningskurva. För det ena ger det andra.

