

Paragraf 16

Ärendenummer KS2022/739

Information om strategisk lönebildning

Kommunstyrelsens personalutskotts förslag

Kommunstyrelsen tar del av informationen.

Sammanfattning

Strategisk lönebildning står för att på ett mer övergripande plan intressera sig för hur våra löner ser ut. Det kan handla om lönespridning, inbördes relationer mellan löner, möjligheten att göra lönekarriär samt vilken effekt våra löner/vår lönebild får på våra möjligheter att rekrytera.

Enköpings kommun anställer medarbetare inom många yrkesgrupper, och vissa av dessa yrkesgrupper är svårare än andra att få tag på/rekrytera. För Enköpings kommun som arbetsgivare är det viktigt att inte göra det än svårare att rekrytera och behålla medarbetare, vilket kan ske om vi erbjuder lägre löner eller på andra sätt ha en ofördelaktig lönestruktur än omgivande marknader (oftast andra kommuner). För att kunna bedöma detta sker årsvis en insamling av dels bedömningar från förvaltningarna om hur svårt det är att rekrytera samt dels en insamling av lönestatistik från närliggande kommuner.

Resultatet kan dels hanteras på förvaltningsnivå, och innebär att prioriteringar inom ramen för tilldelat löneökningsutrymme görs.

HR/KLF utreder även hur prioriteringar på kommunnivå inom samma utrymme skulle kunna genomföras om så skulle behövas

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, kommunledningsförvaltningen, 2022-09-16



Kommunledningsförvaltningen
Johan Åberg
0171-62 63 74
johan.berg@enkoping.se

Kommunstyrelsen

Strategisk lönebildning

Förslag till kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen tar del av informationen.

Ärendet

Bakgrund

Strategisk lönebildning står för att på ett mer övergripande plan intressera sig för hur våra löner ser ut. Det kan handla om lönespridning, inbördes relationer mellan löner, möjligheten att göra lönekarriär samt vilken effekt våra löner/vår lönebild får på våra möjligheter att rekrytera.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts på kommunledningsförvaltningens HR-avdelning.

Kommunledningsförvaltningens bedömning

Enköpings kommun anställer medarbetare inom många yrkesgrupper, och vissa av dessa yrkesgrupper är svårare än andra att få tag på/rekrytera. För Enköpings kommun som arbetsgivare är det viktigt att inte göra det än svårare att rekrytera och behålla medarbetare, vilket kan ske om vi erbjuder lägre löner eller på andra sätt ha en ofördelaktig lönestruktur än omgivande marknader (oftast andra kommuner). För att kunna bedöma detta sker årsvis en insamling av dels bedömningar från förvaltningarna om hur svårt det är att rekrytera samt dels en insamling av lönestatistik från närliggande kommuner.

Resultatet kan dels hanteras på förvaltningsnivå, och innebär att prioriteringar inom ramen för tilldelat löneökningstrymme görs.

HR/KLF utreder även hur prioriteringar på kommunnivå inom samma utrymme skulle kunna genomföras om så skulle behövas

Ekonomiska konsekvenser

Ekonomiska konsekvenser hanteras längre fram.



Sociala och miljömässiga konsekvenser

Inga miljömässiga konsekvenser. Möjliga sociala konsekvenser hanteras längre fram.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, kommunledningsförvaltningen, 2022-09-16

Hannu Högberg
Kommundirektör
Enköpings kommun

Linda Ahlsén
HR-chef
Enköpings kommun