



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

Kommunstyrelsen

## **Inriktning av löneöversyn 2022**

### **Förslag till kommunstyrelsens personalutskotts beslut**

Kommunstyrelsens personalutskotts antar Enköpings kommuns inriktning i Löneöversynen, daterad 2022-01-24.

### **Sammanfattning**

Löneöversynsarbetet under 2022 styrs dels av gällande löneavtal men också av kommunens inriktningsbeslut och av avsatt budgetutrymme. Det budgetutrymme som finns avsatt för 2022 är enligt beslut i fullmäktige 2,0 procent. Enligt tidigare beslut från kommunstyrelsens personalutskott ska hela denna avsatta summa användas till just löneöversynen.

Förslaget på inriktning av löneöversyn 2022 innebär att kommunen inte gör några kommunövergripande satsningar. Respektive förvaltning kommer dock att få tillgång till relevant lönestatistik för att få underlag till eventuella inriktningsbeslut på förvaltningsnivå. Förvaltningarna kan då överväga om man vill fördela om på något sätt mellan sina yrkesgrupper.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse, kommunledningsförvaltningen, 2022-01-21

Jonas Ahlström  
TF. HR-chef  
Enköpings kommun

Johan Åberg  
HR-konsult  
Enköpings kommun

**Beslutet skickas till:**  
HR-avdelningen

## **Enköpings kommuns inriktning i Löneöversyn 2022**

Inom Enköpings kommun styrs lönesättningen av individens prestationer och resultat i relation till uppdrag och mål för verksamhet och individ. Kommunens lönekriterier, vilka kan förtydligas eller kompletteras på lokal nivå, ska ses som förtydliganden av vad som är uppmuntransvärda och verksamhetsnyttiga beteenden, och som stöttar kommunens verksamhet.

Enköpings kommuns lönesättning vilar på gällande riktlinjer för lönebildning. Utgångspunkten är individuell lönesättning. Chefernas uppdrag är att genomföra en löneöversyn utifrån arbetsgivarens utgångspunkter och bedöma varje individs prestation. Medarbetarna har i och med sin anställning ett ansvar att utvecklas i sitt arbete och bidra till verksamhetens genomförande och utveckling.

Grundinställningen från Enköpings kommun är att den eftersträvansvärda tydligheten i lönesättningen bäst nås genom dialog direkt mellan medarbetare och chef. Målsättningen för Enköpings kommun är därför att samtliga löner ska sättas inom ramen för en dialog.

Enköpings kommuns målsättning är att våra löner ska vara jämställda och konkurrenskraftiga.

Ett fortsatt övergripande mål ska vara att öka lönespridningen inom respektive yrkesgrupp. Detta ska ske med utgångspunkt i kollektivavtal och naturligtvis kopplas till medarbetarens prestation och resultat utifrån våra lönekriterier.

Fokus ska läggas på medarbetarens nya månadslön och inte det enskilda lönepåslaget, bland annat för att öka förutsättningarna att uppnå en god lönespridning.

### **Strategiskt utrymme**

Kommunen har under de senaste åren arbetat med att utveckla ett arbetssätt för att kunna göra strategiska satsningar inom ramen för löneöversynen på olika nivåer i organisationen. HR kommer i år att kunna presentera underlag

för förvaltningarna som därefter kan besluta om egna satsningar inom sin ram.

### **Budgetutrymme**

Enligt beslut i kommunfullmäktige är uppräkningsfaktorn för löner i år satt till 2,0 %.

### **Övrigt**

Målsättningen är att samtlig tillsvidareanställd personal ska få sin nya lön senast i samband med juni månads lön 2022.