



Plats och tid Teams kl. 10:45-11:20

Ledamöter Ulf Rapp (S) (ordförande)
Daniel Persson (SD)

Övriga närvarande Monica Holmgren (Kommundirektör)
Ulrika Borg (HR-chef)
Suzanna Bengtsson (Kanslichef/kommunsekreterare)

Utses att justera Daniel Persson (SD)

**Justeringens plats
och tid** Digital signering , 2025-04-15 11:45

Paragrafer § 49

Underskrifter Sekreterare

.....
Suzanna Bengtsson

Ordförande

.....
Ulf Rapp (S)

Justerande

.....
Daniel Persson (SD)



ANSLAGSBEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag på kommunens digitala anslagstavla 2025-04-15. Anslaget tas ner 2025-05-07. Protokollet förvaras i kommunhuset.

Justerandes
sign

Utdragsbestyrkande



Innehållsförteckning

§ 49 Inriktningsbeslut löneöversyn 2025

Justerandes
sign

Utdragsbestyrkande



§49

KS2025/114

Inriktningsbeslut löneöversyn 2025

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott fattar beslut om att löneöversyn 2025 genomförs när gällande huvudöverenskommelser om lön 2025 är fastställda av de centrala parterna.

Löneökningstrymmet utifrån märket på arbetsmarknaden på 3,4% för 2025 fördelas enligt följande:

3,3 % av löneökningstrymmet framräknas till respektive förvaltning och fördelas individuellt och differentierat utifrån prestation under året kopplat till uppnådda mål och resultat.

Till detta tillförs;

0,1 % att fördela kommuncentralt efter fördjupad analys i dialog mellan HR-chef och förvaltningschef i syfte att:

- premiera och behålla befintlig kompetens med stöd av dokumenterad prestation och måluppfyllelse, och
- bidra till jämställda och ändamålsenliga lönerelationer i arbetsgrupperna.

Ärendet

Grundläggande principer för lönesättningen är att arbetsgivaren har ansvar för lönebildningen. Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten där lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad samt avspegla uppnådda mål och resultat. Chefer är

Justerandes
sign

Utdragsbestyrkande

arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål och uppföljning av resultat sker. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, uppnådda resultat och lön. Syftet är att skapa en process där arbetstagarens måluppfyllelse och prestation kopplat till medarbetarskapets grunder knyts samman med löneutvecklingen, så att sambandet mellan lön och, motivation och resultat uppnås. På detta sätt ges möjlighet till ändamålsenlig lönespridning.

Precis som så många andra kommuner känner Bollebygd av svårigheten att rekrytera och behålla medarbetare i många yrkesgrupper. Konkurrensen om arbetskraften är stor och det pågår ett ständigt arbete för Bollebygd kommun att vara en attraktiv arbetsgivare för befintliga och nya medarbetare. Lönebildningen formas så att verksamheterna kan fortsätta att attrahera medarbetare och vara konkurrenskraftiga - nu och i ett längre perspektiv. Med stöd av omvärldsanalys och den interna löneanalysen, som har sin utgångspunkt i arbetsvärdering och befintlig lönestruktur, säkerställer vi i samband med löneöversynen att Bollebygds kommuns lönenivåer är jämställda och konkurrenskraftiga i förhållande till omvärlden.

Lönerörelsen 2025 är en av de största lönerörelserna under överskådlig tid då drygt 500 löneavtal på den svenska arbetsmarknaden ska omförhandlas. I enlighet med den svenska modellen sätts det så kallade märket mellan parterna inom den svenska industrin på den internationellt konkurrensutsatta marknaden. Märket blir normerande för den övriga arbetsmarknaden.

Märket är nu satt till 6,4% för åren 2025 och 2026. Utfallet 2025 blir 3,4% och 2026 3 %. I dagsläget finns det klara avtal inom den kommunala sektorn för

Justerandes
sign

Utdragsbestyrkande

Kommunal, Allmänskommunal verksamhet, Vårdförbundet och Akademikeralliansen. Dessa Huvudöverenskommelser om lön och andra villkor (HÖK) är anpassade till märket. För 2025 föreslås att 3,3 % fördelas individuellt och differentierat utifrån prestation under året kopplat till uppnådda mål och resultat. Resterande 0,1 % fördelas kommuncentralt efter fördjupad analys i dialog mellan HR chef och förvaltningschefer i syfte att dels premiera och behålla befintlig kompetens med stöd av dokumenterad prestation och måluppfyllelse, dels för att bidra till jämställda och ändamålsenliga lönerelationer i arbetsgrupperna.

I budget 2025 finns ett löneökningstrymme om 2,9 % vilket innebär att det saknas löneökningstrymme om minst 0,5 %. Beslutat löneökningstrymme är budgeterad under finansförvaltningen. Utrymmet fördelas sedan till nämnderna enligt utfall. Kommunstyrelsens arbetsutskott kan maximalt utfördela de 2,9 % som är avsatta i budget, om mer ska fördelas behöver det beslutas av kommunfullmäktige. Ett separat ärende med förslag på hur kommunen ska hantera differensen mellan avsatt budget och märket kommer att beredas för beslut i kommunfullmäktige i juni 2025.

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott fattar beslut om att löneöversyn 2025 genomförs när gällande huvudöverenskommelser om lön 2025 är fastställda av de centrala parterna.

Löneökningstrymmet utifrån märket på arbetsmarknaden på 3,4% för 2025 fördelas enligt följande:

Justerandes
sign

Utdragsbestyrkande



3,3 % av löneökningstrycket framräknas till respektive förvaltning och fördelas individuellt och differentierat utifrån prestation under året kopplat till uppnådda mål och resultat.

Till detta tillförs;

0,1 % att fördela kommuncentralt efter fördjupad analys i dialog mellan HR-chef och förvaltningschef i syfte att:

- premiera och behålla befintlig kompetens med stöd av dokumenterad prestation och måluppfyllelse, och
- bidra till jämställda och ändamålsenliga lönerelationer i arbetsgrupperna.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om förslag till beslut kan antas och finner att så sker.

Beslutsunderlag

- Inriktningsbeslut löneöversyn 2025

Skickas till

HR-chef

Justerandes
sign

Utdragsbestyrkande