

## Övergripande yrkande löneöversynen 2024, HÖK-T SRAT

Flera yrkesverksamma inom våra professioner väljer att skola om sig och många studenter väljer bort en framtid inom SRAT:s professionsområden när de ser vilka löner, utvecklingsmöjligheter och karriärvägar kommunsektorn erbjuder. Arbetsgivare behöver ta ett ansvar för den uppkomna situationen som är en direkt konsekvens av hittills förd lönepolitik och agera för att förbättra de omständigheter som omger SRAT:s professionsgrupper.

Förbundet har sett en positiv rörelse gällande löner i en del kommuner och det är angeläget att vidhålla den rörelsen för att vända utvecklingen, trots det rådande läget i ekonomin. Fler kommuner behöver ta samma ansvar. Det är endast anställningsvillkoren och löneutvecklingen som kan få balansen mellan tillgång och efterfrågan på personal att bli positiv.

Professionens utveckling är tillika arbetsplatsens utveckling. Ett större värde måste sättas på de bidrag som lämnas till verksamhetens utveckling av de som utökar och breddar sin kompetens och utbildning.

Förbundet yrkar därför:

**Att** arbetsgivaren tillskjuter medel för att hantera lönestrukturella skevheter.

**Svar AG:** Nacka kommun redovisar allt i löneöversynen och i varje chefsuppdrag ingår att budgetera för löneökningar, även för att justera eventuella snedsitsar.

**Att** arbetsgivaren uppvisar en långsiktig plan och målsättning för utvecklingen av lönerna för en viss profession.

**Svar AB:** Inga särskilda prioriteringar görs på central eller politisk nivå. Det ingår varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar. I våra överläggningsnoteringar framgår att chefen vid lönesättning ska ta hänsyn till rollens komplexitet, löneläget i relation till kommunens lönestruktur och marknadskänslighet.

**Att** en starkare koppling skapas mellan individens uppnådda mål/ prestationer och den lön som sätts.

**Svar AG:** Arbetsgivaren instämmer i att det är viktigt att ny lön knyts ihop med chefens bedömning av medarbetarens prestation kopplat till de uppsatta målen och de bedömningskriterier som finns beskrivna i medarbetarpolicyn (se punkt 1.2 i överläggningsnoteringarna). Vikten av detta tydliggörs på de löneseminarier som kommer att hållas för chefer. Det är också viktigt att chef förmedlar vad medarbetaren kan göra för att få en bättre löneutveckling. Vi påtalar också vikten av att ha kvalitativa lönesamtal där man återkopplar kring prestation men även vad medarbetaren kan göra för att få en bättre löneutveckling.

**Att** ett lokalt arbete förs gällande lönekriteriernas mötande av professionens arbetsuppgifter för att en mer träffande individuell lönesättning ska kunna göras.

**Svar AG:** I Nacka kommun har vi övergripande bedömningskriterier, se punkt 1.2 i överläggningsnoteringarna. Dessa bedömningskriterier kan appliceras oavsett roll och arbetsuppgifter medarbetaren har.

**Att** analyser av chefers löner görs där övertidsersättningen är inlöst i individuella överenskommelser. Lönenivån måste fortsatt kunna ses som rimlig för att avspegla inlöst värde.

**Svar AG:** Alla våra chefer är övertidsavlösta.