

Yrkande från Sveriges Arbetsterapeuter (LÖV24)

att det arbetsterapeutiska uppdragets grad av självständighet, samverkan med andra, komplexitet och ansvar för materiella resurser återspeglas i en god lön och löneutveckling.

att resultatet av de arbetsterapeutiska insatserna i relation till verksamhetens mål lyfts fram i en god lön och löneutveckling.

att arbetsgivaren verkar för att rekrytera och behålla personal genom en god lön och löneutveckling.

att de arbetsterapeutiska insatsernas påverkan på minskade samhällskostnader och ökad livskvalité för medborgarna ger resultat i en god lön och löneutveckling.

Som arbetsgivaren säkert har uppmärksammat under 2023 är arbetsterapeut ett bristyrke. Detta gäller även på längre sikt då efterfrågan på den arbetsterapeutiska kompetensen förväntas öka ytterligare med flera verksamhetsområden. Att dessutom den demografiska utvecklingen visar på att andelen äldre ökar väsentligt snabbare än andelen i arbetsför ålder bidrar till ett ökat behov av hälsofrämjande insatser och den arbetsterapeutiska kompetensen. Det geografiska läget i Nacka är en extra utmaning, då det finns fler intressanta arbetsgivare i närområdet, både statliga, regionala, kommunala och privata.

Att Nacka kommun därför erbjuder bra ingångslöner och en god löneutveckling genom hela det yrkesverksamma livet anser Sveriges Arbetsterapeuter är en förutsättning för att säkerställa både dagens och den framtida kompetensförsörjningen. Lönen och löneutvecklingen ska spegla det ansvar och komplexitet som legitimerade arbetsterapeut har i uppdraget, oavsett titel.

Förbundet anser att karriär- och kompetensutvecklingsmöjligheter är motivations- och prestationshöjande samtidigt som det kan stimulera en god löneutveckling och en ökad lönespridning. Det ska finnas en tydlig koppling mellan kompetensutveckling och löneutveckling. Att Nacka kommun ser över dessa utvecklingsmöjligheter, exempelvis genom att inrätta specialistbefattningar för arbetsterapeuter och medicinskt ansvarig för rehabilitering, MAR, kan också skapa goda effekter för verksamhetsutveckling, kvalitetshöjning och hälsofrämjande insatser i hela kommunen. Detta kan innefatta så väl samhällsservice som skola och myndighetsutförande.

Sveriges Arbetsterapeuter förutsätter vidare att arbetsgivaren sköter löneöversynen enligt HÖK T, bilaga 5, samt att det är den lönesättande chefen som har lönesamtalet och att denna chef har tagit del av arbetsgivarens material kring löneprocessen, exempelvis löneseminarium

Svar AG på ovanstående yrkanden:

Som framgår av våra överläggningsnoteringar förhåller vi oss till HÖK där det framgår att lönesättning ska vara individuell och differentierad och spegla medarbetarens bidrag till verksamhetens utveckling och mål.

Chefen ska bedöma medarbetarens måluppfyllelse både vad gäller VAD - resultat och bidrag till verksamhetsförbättringar och även HUR – hur medarbetaren lever upp till Nacka kommuns



medarbetarpolicy. I våra överläggningsnoteringar framgår också att chefen vid lönesättning ska ta hänsyn till löneläget i relation till kommunens lönestruktur, marknadskänslighet och även rollens komplexitet.