



Överläggning inför löneöversyn 2024

Nacka kommun har genomfört överläggningar med samtliga förbund som ingår i **Akademikeralliansen**.

Gemensamma utgångspunkter för löneöversynen är huvudöverenskommelsen HÖK¹ och medarbetarpolicyn.

1.1

De grundläggande principerna för lönesättning framgår av §1 i bilaga 1 till HÖK. Lönebildningen och lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönen ska därför vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat.

1.2

Medarbetarpolicyn slår fast att lönesättningen ska stärka kommunens möjlighet att ständigt utvecklas som en attraktiv arbetsgivare i framkant och behålla kompetenta, motiverade, stolta och handlingskraftiga medarbetare.

Vid löneöversynen bedömer varje chef

- Medarbetarens **måluppfyllelse, resultat och bidrag till verksamhetsförbättringar**.
- Arbetsuppgifternas **svårighetsgrad/komplexitet**.
- Löneläget i relation till **kommunens lönestruktur och marknadskänslighet**.
- **Arbetsprestationen** utifrån **hur** medarbetaren **nått framgång** och
 - agerat **mål- och resultat**inriktat utifrån **kommunens styrmodell**
 - agerat med **Nackabornas och kundernas fokus** som ledstjärna
 - skapat **goda relationer** och **samspelat effektivt**
 - **hanterat problem, utmaningar** och **nya möjligheter**

¹

HÖK T för Akademikeralliansen

Vidare bedöms arbetsprestationen utifrån hur medarbetaren nått framgång genom att ha

- **agerat professionellt i alla led och gjort skillnad** såsom att ha
 - prioriterat rätt saker och kontinuerligt följt upp uppdrag och mål
 - tagit ansvar för att genomföra det som är bestämt och följt fattade beslut
 - bidragit till ett positivt arbetsklimat
 - involverat nya medarbetare i arbetsuppgifter och i gemenskapen
 - tagit initiativ och varit öppen för att tänka nytt och förnya
 - gett andra återkoppling på det som uppskattas/på önskade förändringar
 - vågat lyfta problem och tagit tag i det som hindrar utveckling
 - berättat om framsteg och delat med sig av både goda exempel och misstag.

1.3

Överläggningarna har genomförts med utgångspunkt från Nacka kommuns medarbetarpolicy, löneavtal bilaga 1 till HÖK och med övergripande utgångspunkt i diskrimineringslagen.

- Chefer ska vara *extra observanta på skillnader i lönesättning mellan kvinnor och män*. Lika lön för lika arbetsprestation är en viktig princip vid lönesättning.
- Löneöversynen för *föräldralediga* medarbetare ska genomföras utifrån individuell bedömning *som om medarbetaren har arbetat*. Intentionen är att utvecklings-samtal ska genomföras med medarbetare som är föräldralediga.
- Det är naturligt att *uppmärksamma medarbetare som är frånvarande på grund av sjukledighet*.

Lönesättningen är ett *styrinstrument* för att *uppmuntra varje medarbetare* att bidra till kontinuerlig *verksamhetsförbättring* och för att *leva upp till medarbetarpolicyns förhållningssätt*. Nacka kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare.

- För medarbetare som bedöms få en *svag eller utebliven löneökning* ska det vara *något som framgått och motiverats* i dialog mellan medarbetare och chef.
- För att åstadkomma positiv förändring är det naturligt att utifrån en *handlingsplan* göra *återkommande uppföljningar* i syfte att medarbetaren ska nå en bättre måloppfyllelse.
- Avsikten med handlingsplanen är att *lägga grunden för en bättre löneutveckling* eller *finna alternativa vägar* för medarbetarens fortsatta arbetliv.
- *Såväl chef som medarbetare har ansvar* för att handlingsplanen upprättas och följs upp kontinuerligt.

1.4

Om fackliga företrädare får information om att chef inte lever upp till ovan bör sådan information återkopplas till chef eller vid behov till chefens chef.



Tidplan Löneöversyn 2024

Aktivitet	Datum
Överläggning tidplan, process	December
Facken inkomma med yrkanden	senast 8 januari
Hämta in medlemsuppgifter från SACO	December/Januari
Avräkningsdatum (anställda detta datum)	8 januari
Facken får behörighet att se medlemsuppgifter i Personec för förbund som har behörighet	15 januari
Chefer får behörighet till förhandlingsunderlag i Personec	15 januari
Arbetsgivaren skickar ut medlemsuppgifter till respektive fack för de förbund som ej har tillgång till P för kontroll.	15 januari
Fastställa förhandlingsunderlaget. Facket meddela om medlemsuppgifter stämmer.	31 januari
Lönesamtal starta (organiserade och oorganiserade)	15 januari
Sista dag för lönesamtal och att registrera förslag till ny lön (organiserade och oorganiserade)	10 mars
Facken får behörighet till Personec att se buden (de förbund som har behörighet)	14 mars
Förslag till ny lön skickas till respektive fack som inte har behörighet till Personec	14 mars
Sista dag att justera lönerna i Personec	7 april
Avstämningar med respektive fackförbund	8-10 april
Ny lön syns i Personec	ca 11 april
Ny lön utbetalas	26 april

Lönesumman för kostnadsberäkning av utfallet för löneöversynen fastställs per 2024-01-08 och beräknas för tillsvidareanställda medlemmars heltidslöner, inklusive eventuella lönetillägg.

Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, HÖK bilaga 5, omfattar det arbetssätt som Nacka kommun har ambitionen att uppnå i löneöversynen.

Om fackliga företrädare får information om att chef inte lever upp till ovan bör sådan information återkopplas till chef eller vid behov till chefens chef.