

Lönerevision Nacka kommun - DIKs yrkanden 2024

DIK vill särskilt betona vikten av att säkerställa tidsbegränsat anställdas rätt till likvärdighet, oberoende av anställningsform. Detsamma gäller deltidsanställdas rättigheter i förhållande till heltidsanställdas.

Efter 2023 års lönerevision där ett högre märke sattes efter att DIKs revision var klar ser DIK fram emot att arbetsgivarna justerar lönerna 2024 så att DIKs medlemmar inte missgynnas som kollektiv.

Samtliga yrkanden omfattar alla anställda oavsett sysselsättningsgrad samt anställningsform.

Skrivningarna i HÖK-T (Bilaga 5, Analys av löner, andra och fjärde styckena) är grundläggande för att åstadkomma en önskad lönebild baserad på individuell och differentierad lön.

DIK yrkar

att arbetsgivaren redovisar hur mycket i antagen budget som är avsatt till löneökningar under 2024,

att utrymmet redovisas i både procent och i kronor

att fördelningen av det totala utrymmet för löneökningar ska ske i kronor baserat på behoven inom respektive verksamhet.

Fördelningen ska ske utifrån principerna i löneavtalet samt handlingsplanen och inte utifrån en procentberäkning på lönesumman för medlemmarna i respektive kollektiv per enhet.

Svar AG: Nacka kommun har ingen central budget för löneökningar, vi har inte heller någon procent eller belopp på central nivå att förhålla oss till. Varje verksamhet har mandat att lägga budget för löneökningar baserat på verksamhetens resultat, de ekonomiska förutsättningarna, lönekartläggningen och behovet av kompetensförsörjning.

DIK yrkar att arbetsgivaren aktivt arbetar för en ökad motiverad lönespridning inom samtliga DIK-yrken och sätter upp såväl lång- som kortsiktiga mål för detta.

Svar AG: Nacka kommuns medarbetarpolicy är utgångspunkten för hur chefer ska agera i löneöversynsprocessen utifrån de lönegrundande principerna, HÖK och diskrimineringslagen samt Nacka kommun bedömningskriterier, kommunens interna lönestruktur och rollens komplexitet. Vid de löneseminarier som kommer att genomföras för chefer inför upptakten av löneöversynen kommer arbetsgivaren att ge tydliga exempel som stöd för chefers lönesättning utifrån olika arbetsuppgifters komplexitet såsom lönesättning av t ex medarbetare och gruppledare inom olika områden.

DIK yrkar att arbetsgivaren aktivt arbetar för att differentiera de individuella lönepåslagen.

Svar AG: Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Nacka kommuns medarbetarpolicy är utgångspunkten för hur chefer ska agera i löneöversynsprocessen utifrån de lönegrundande principerna, HÖK och diskrimineringslagen samt Nacka kommun bedömningskriterier, kommunens interna lönestruktur och rollens komplexitet. Vid de löneseminarier som kommer att genomföras för chefer inför upptakten av löneöversynen kommer arbetsgivaren att ge tydliga exempel som stöd för chefers lönesättning utifrån olika arbetsuppgifters komplexitet såsom lönesättning av t ex medarbetare och gruppledare inom olika områden.

DIK yrkar att de enligt arbetsgivarens bedömning bästa individuella resultaten (=prestationerna) tydligt ska synas i utfallet på individnivå.

Svar AG: Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Nacka kommuns medarbetarpolicy är utgångspunkten för hur chefer ska agera i löneöversynsprocessen utifrån de lönegrundande principerna, HÖK och diskrimineringslagen samt Nacka kommun bedömningskriterier, kommunens interna lönestruktur och rollens komplexitet. Vid de löneseminarier som kommer att genomföras för chefer inför upptakten av löneöversynen kommer arbetsgivaren att ge tydliga exempel som stöd för chefers lönesättning utifrån olika arbetsuppgifters komplexitet såsom lönesättning av t ex medarbetare och gruppledare inom olika områden.

DIK yrkar att varje DIK-medlem i sitt lönesamtal från sin lönesättande chef ska få besked om följande;

- Hur förslaget till ny lön förhåller sig till medlemmens prestation
- På vilken nivå den enskildes medlemmens påslag förhåller sig till utrymmet som helhet
- Vad medlemmen ska göra för att kunna få en bättre löneutveckling

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 pratar inte om påslag utan hel ny lön. I de löneseminarier vi håller årligen för chefer så tar vi upp hur man arbetar med lönestruktur och uppmanar chefer att prata om lönestrukturen med sina medarbetare. 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.

Kommunikation till lönesättande chefer

DIK yrkar att innehållet i denna löneöverläggning ska göras känt för alla berörda lönesättande chefer.

Svar AG: Överläggningsnoteringar och yrkanden med arbetsgivarens svar publiceras i sin helhet på vår webb tillgänglig för båda chefer och medarbetare.

2023-12-21

Per Mattsson
Ombudsman DIK