

Visions yrkanden löneöversyn 2024

- **Vi yrkar** på att arbetsgivaren tillsätter och säkerställer att det finns en budget för löneökningar så att cheferna kan ge medarbetarna en löneökning. Vi yrkar även på att arbetsgivaren skall ta hänsyn till föräldralediga och sjukskrivna generellt.

Svar AG: Inga särskilda prioriteringar görs på central eller politisk nivå. Det ingår varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar.

När det gäller föräldralediga och sjukskrivna framgår det i våra överläggningsnoteringar under punkt 1.3 att:

- 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.

Prioriterade grupper

Vision yrkar att följande grupper är prioriterade i 2023 års löneöversyn:

- **Vision yrkar** på att arbetsgivaren säkerställer att cheferna följer det nya avtalet.

Svar AG: I överläggningsnoteringarna framgår att de gemensamma utgångspunkterna för löneöversynen är huvudöverenskommelsen HÖK 24 och medarbetarpolicyn. I HÖK 24 under §2, punkt 8 i bilaga 1 – löneavtalet, framgår att arbetstagarorganisationen är garanterad ett utfall på 3,3%.

- **Vision yrkar** på att arbetsgivaren informerar om hur de kommer att säkerställa att politiker förstår att de behöver tillsätta budget för löneökningar och följa nya avtalet som är på plats.

Svar AG: Inga särskilda prioriteringar görs på central eller politisk nivå. Det ingår varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar.

- **Vision yrkar** på att arbetsgivaren prioriterar medarbetare som tar över kollegors arbetsuppgifter på grund av att kollegor har slutat och att dessa medarbetare får en lön som matchar det ökade arbetsansvaret och arbetsbelastningen. Detta innebär att chefen bör se över anställningsavtalet för att säkerställa en lön som är proportionerlig till den nya arbetsbördan och att dessa medarbetare ges extra prioritet när det gäller löneökningar för att kompensera för den högre arbetsbelastningen.

Svar AG: Yrkandet är inte kopplat till löneöversynen utan är snarare en fråga kring arbetsmiljö och arbetsbelastning som chef ska hantera inom ramen för sitt uppdrag.

- **Vision yrkar** på att arbetsuppgifter som kräver anpassningar på grund av neuropsykiatrisk funktionsvariation, eller annan funktionsvariation, ska **inte** leda till att medarbetaren får en sämre löneutveckling.

Svar AG: Punkt 1.2 i överläggningsnoteringarna beskriver Nacka kommuns bedömningskriterier. Cheferna gör utifrån dessa en samlad bedömning, oavsett anpassningar.

- **Vision yrkar** på att chefer får rätt förutsättningar genom att de har tillräckligt med pengar i budget för att kunna sätta rätt lön på sina medarbetare och för att kunna erbjuda en schysst löneutveckling för de som arbetat länge. Viktigt att även att satsa på medarbetarna i form av kompetenshöjning och ge cheferna möjlighet att kunna erbjuda kompetenshöjande aktiviteter samt aktiviteter riktade på att upprätthålla en bra arbetsmiljö (*till exempel föreläsning kring stresshantering eller dylikt*).

Svar AG: Inga särskilda prioriteringar görs på central eller politisk nivå. Det ingår varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar. I Nacka kommuns medarbetarpolicy framgår de bedömningskriterier som ligger till grund för löneökningar. Varje chef har ansvar för sin lönestruktur. Löneläge i relation till kommunens lönestruktur är också ett av bedömningskriterierna.

- **Vision yrkar** på att arbetsgivaren satsar på de medarbetare som har lägst löner.

Svar AG: Inga särskilda prioriteringar görs på central eller politisk nivå. Det ingår varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar. I Nacka kommuns medarbetarpolicy framgår de bedömningskriterier som ligger till grund för löneökningar. Varje chef har ansvar för sin lönestruktur. Löneläge i relation till kommunens lönestruktur är också ett av bedömningskriterierna.

- **Vision yrkar** på att extra prioritering görs för trotjänare som är födda 1957 eller tidigare där de får en löneökning på 10% då arbetsgivaren betalar en lägre arbetsgivaravgift.

Svar AG: Inga särskilda prioriteringar görs på central eller politisk nivå. Det ingår varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar. I Nacka kommuns medarbetarpolicy framgår de bedömningskriterier som ligger till grund för löneökningar. Varje chef har ansvar för sin lönestruktur. Löneläge i relation till kommunens lönestruktur är också ett av bedömningskriterierna.

- **Vision yrkar** på att lönesamtalen är just lönesamtal och inte lönebesked (att lönesamtalen är ett forum där medarbetare kan med rätt motivering påverka sin lön).

Svar AG: Fokus på lönesamtalet är att chef återkopplar sin bedömning av

medarbetarens prestation kopplat till de uppsatta målen och Nacka kommuns bedömningskriterier. Chef förmedlar sedan medarbetarens nya lön med koppling till prestationsbedömningen.

I överläggningsnoteringarna framgår att " 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"

- **Vision yrkar** på att lönesamtalet/nya lönen knyts ihop och blir tydligt kopplat till medarbetarsamtalet. Viktigt att medarbetare förstår sin nya lön utifrån tidigare dialog vid medarbetarsamtalet.

Svar AG: Arbetsgivaren instämmer i att det är viktigt att ny lön knyts ihop med chefens bedömning av medarbetarens prestation kopplat till de satta 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.

- **Vision yrkar** på att chefer tar med medarbetares lojalitet och erfarenhet i bedömningen vid lönesättning.

Svar AG: Arbetsgivaren hänvisar till punkt 1.2 i överläggningsnoteringarna, där framgår Nacka kommuns bedömningskriterierna för löneöversynen.

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.

- **Vision yrkar** på att kommentarer från arbetsgivaren om att det "*finns ett tak på hur hög lönen kan vara*" uteblir. Vissa chefer har sagt att det finns ett tak/maxbelopp där man inte kan få högre lön oavsett vad man är värd. Vision har fått höra att vissa medarbetare får höra att medarbetaren redan har en hög lön och därav ingen/låg löneutveckling. Vision vill inte höra att cheferna har en viss budget som de måste förhålla sig till. Vision yrkar att bedömning av ny lön görs utifrån vad medarbetare är värd (prestationsbaserat) och inte utifrån budget.

Svar AG: De löneökningar som chefer ger måste rymmas inom varje chefs budget. Nacka kommuns medarbetarpolicy är utgångspunkten för hur chefer ska agera i löneöversynsprocessen utifrån de lönegrundande principerna, HÖK och diskrimineringslagen. Vid de löneseminarier som genomförts för chefer inför upptakten av löneöversynen kommer arbetsgivaren att ge tydliga exempel som stöd för chefers lönesättning utifrån t ex lönesättning av medarbetare som bedöms ligga fel i lönestrukturen. Motsvarande exempel kommer att förmedlas till fackliga företrädare vid löneseminarier för att tydliggöra de utgångspunkter som det finns krav på arbetsgivarföreträdare att utgå från i lönebildningen.

- **Vision** vill att arbetsgivaren upprättar en skriftlig handlingsplan för de medarbetare som får mindre än 400 kr i löneökning.

Svar AG: Arbetsgivaren framhåller att chefer bedömer lön för varje medarbetare utifrån en helhetsbedömning av de lönegrundande kriterierna i medarbetarpolicyn. Vid förslag till ny lön är det hela lönen som är i fokus, inte lönepåslaget. Det är inte motiverat utifrån HÖK 24 och medarbetarpolicyn att alltid upprätta handlingsplaner för medarbetare som får lönepåslag som understiger 400 kr/månad.

Arbetsgivaren har en samsyn med Vision kring vikten av handlingsplaner i avsikt att lägga grunden för en bättre löneutveckling för medarbetare med svag eller ingen löneutveckling pga. att uppnådda mål inte nås eller annan bristande arbetsinsats. Arbetsgivaren framhåller följande skrivning i de kommungemensamma överläggningsnoteringarna: "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." Arbetsgivaren hänvisar till överläggningsnoteringarna som formulerats utifrån skrivningarna i medarbetarpolicyn, kommunstyrelsens fokus för personalprocessen och HÖK 24

- För medarbetare med 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 måluppfyllelse.
 - 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 handlingsplan och uppföljning kommer till stånd.
- **Vision yrkar** på att grundlönen för de som har förordnande som enhetschefer följer lönestrukturen på den enhet där man har sin tillsvidareanställning.

Svar AG: Dialog om denna fråga förs i samband med översynen av chefs- och ledarstrategin under 2024.

- **I undantagsfall** vill Vision Nacka att lönesamtal ska kunna ajourneras om någon medarbetare önskar stämma av med sin fackliga representant innan lönesamtalet genomförs.

Svar AG: Lönesamtal genomförs mellan chef och medarbetare. Lönesamtalet syftar till att chef återkopplar sin bedömning av medarbetarens prestation kopplat till de uppsatta målen och Nacka kommuns bedömningskriterier. Chef förmedlar sedan medarbetarens nya lön med koppling till prestationsbedömningen. Lönesamtal är ingen förhandling och

kan därför inte ajourneras. Om medarbetaren har frågor kring prestationsbedömningen så uppmanar vi medarbetaren att kontakta sin chef för ett förtydligande.

Vi som ingår i förhandlingsdelegationen är enligt nedan:

Yvette Forssmark, Batoul Hassoun, Hannu Rauhala och Richard Uusimaa.

Vision Nacka avdelningen

2024-04-08