



## Överläggning löneöversyn 2020 Nacka kommun och Kommunal

Gemensamma utgångspunkter för löneöversynen är HÖK 20 och medarbetarpolicyn. Lönegrundande period för 2020 års löneöversyn är 2019 05 01 - 2020 10 31.

### 1.1

De grundläggande principerna för lönesättning framgår av §1 i bilaga 1 till HÖK 20. 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**
  - **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 20 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 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 målluppfyllelse.
- 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*.

### 1.4

Chefer kommunicerar förslag till ny lön – inte lönepåslag – vid förhandlingen.

Efter avslutad förhandling förmedlar chef beskedet om ny lön och bjuder in medarbetare till lönemotiveringssamtalet som det åligger varje medarbetare att delta i, dvs lönemotiveringssamtal är ett obligatoriskt samtal.

Chefer ska erbjuda lönemotiveringssamtal till de medarbetare som är föräldralediga eller frånvarande på grund av sjukledighet. Dvs lönemotiveringssamtal för föräldraledig eller sjukledig medarbetare är inte ett obligatoriskt samtal.



Tidplan i löneöversyn 2020	Datum
Överläggning och förberedelser inför löneöversynen	5 - 12 nov
Avstämning av medarbetare som är organiserade i Kommunal	11 nov
<b>Sista dag för chefer att lägga in ny lön i förhandlingsmodulen</b>	<b>23 nov</b>
Arbetsgivarens bud översänds till Kommunal	25 nov
<b>Förhandlingsperiod</b>	<b>27 nov - 4 dec</b>
Sista dag för chef att meddela personalenheten ev. justering av lönesättning	7 dec
<b>Sista dag för chef att förmedla besked till medarbetare om ny lön</b>	<b>9 dec</b>
Justering av protokoll och kvalitativ avstämning av löneöversynen	11 dec
<b>Medarbetarna ser den nya lönen i Personec P</b>	<b>10 dec</b>
<b>Lönemotiveringssamtal</b>	<b>Dec - jan</b>
Löneutbetalning ny lön	22 dec
Retroaktiv lön 2020 11 01 - 2020 11 31 (datum för retroaktiv löneutbetalning ej klart)	december
Engångsbeloppet upp till 5 500 kronor (datum för när engångsbeloppet utbetalas ej klart)	december
<b>(Lönesamtal genomförs med oorganiserade medarbetare och registrering av de nya lönerna i förhandlingsmodulen)</b>	<b>16 nov - 7 dec</b>

Lönsumman för beräkning av förhandlingsutrymmet fastställs per 2020 11 11.

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

**För Nacka kommun:** Einar Fransson, produktionsdirektör Valfärd Skola, Anette Böe, produktionsdirektör Valfärd Samhällsservice, Elisabeth Carle, personaldirektör, Katrin Ljungholm, enhetschef personalenheten, Anneli Meier HR-strateg Valfärd Samhällsservice, Helen Wallstedt, Maria Sandelin och Anna Junberger, HR-specialister Valfärd Skola.

**För Kommunal Stockholm, Sektion Öst:** Pyret Due Hedlund, ordförande, Jenny Hjelte, Anders Johansson, Nina Hamilton och Jennie Öhman.

Vid noteringarna /Elisabeth Carle

Bilagor från Kommunal:

1. Yrkande löneöversyn 2020 (inkluderar Nacka kommuns svar)
2. Dialog/frågeställningar löneöversyn 2020