

Överläggning inför löneöversyn 2024

Tid och plats: 17 april 2024 via Teams

Parter: Haninge kommun

Vision

Närvarande:

För Haninge kommun:

Andreas Rydqvist

Maria Norrbin

Lotta Wigen

Tommie Söderström

Linda Peltonen

Ulrika Malmros

För fackliga organisationer:

Xerxes Fallah

Richard Wendt

§ 1 Principer för lönesättning

De grundläggande principerna för lönesättning i Haninge kommun är:

- Enligt Haninge kommuns lönepolicy ska lönesättning ske utifrån arbetsinnehåll, kompetens och marknadsläge samt medarbetarens arbetsresultat i förhållande till uppsatta mål och bidrag till verksamhetsutveckling. Detta innebär att lönen ska vara individuell och differentierad. De centrala kollektivavtalen utgör grunden för lönebildningen och lönesättningen i kommunen.
- Kommunens övergripande lönekriterier vilka är:
 - ✓ Arbetsresultat i förhållande till uppsatta mål
 - ✓ Bidrag till verksamhetsutveckling

Lönesättning för chefer ska därutöver spegla ansvar, måluppfyllelse och resultat för verksamheten samt förmåga att företräda Haninge kommun.

- Som en del av löneöversynsmodellen och innan löneöversyn ska årligen, mellan chef och medarbetare, resultat- och målsamtal genomföras.

Postadress

136 81 Haninge

Besöksadress

Rudsjöterassen 2

Telefon

Växel: 08 606 70 00

Fax/e-post

Bankgiro



BymuWh1bC-SJNdWnkBR

§ 2 Grundförutsättningar inför löneöversynen:

Parterna är överens om nedanstående grundförutsättningar:

- Förhandlingsmodell enligt dialogmodellen.
- Ny lön utbetalas med lönen i september 2024, Lönedialoger ska genomföras 17/5 – 26/8
- Resultatsamtal skall vara genomförda innan dialogsamtal om lön.
- Tillsvidareanställda per 23-12-31 ingår.
- Medarbetare som tillträder sin befattning fr.o.m. 24-01-01 anses vara lönesatta i 2024 års lön.
- Sjukskrivna och föräldralediga ingår i löneöversynen och ska ses över som om de varit tjänstgörande hela bedömningsperioden.
- Övriga tjänstlediga ingår inte i löneöversynen. Lön omprövas vid eventuell återgång i tjänst efter ledigheten är avslutad.
- I gruppen ”arbetsledande befattningar” ingår medlemmar med någon form av chefsbokstav i sin AID kod. Därutöver ingår även befattningen projektledare.

§ 3 Yrkanden från Vision:

- ▶ Det **garanterade** utfallet för medlemmar utgör 3,3 procent. Detta är golvet och inte taket. Visions utfall ska vara över riktmärket.

Arbetsgivaren svarar att det centrala kollektivavtalets nivå om 3,3% ska uppfyllas.

- ▶ För **arbetsledande personal** gäller ett icke definierat garanterat utfall. Det ligger i sakens natur att **arbetsledande personal** ska tolkas utifrån Mål och Budget 2024. Arbetsgivaren har en skyldighet att effektuera fullmäktiges mål Effektuera uppdagat i Mål och Budget för 2024-2027 *Personalpolitiken ska i första hand bidra till att rekrytera och behålla kompetenta ledare på alla nivåer i verksamheten genom en aktiv lönepolitik /../.*

Arbetsgivaren har ingen annan uppfattning än att kommunens mål och budget ska följas. Det är dock inte samma sak som att garantera ”arbetsledande personal” en viss procentsats. Avtalet för nämnda grupp är sifferlöst och arbetsgivaren kommer därför revidera löner för gruppen utifrån kommunens lönekriterier, lönestrategisk plan samt respektive förvaltnings prioriteringar och avvägningar.

- ▶ Arbetsgivaren har ansvaret för lönebildningen och ska följa dialogmodellens konstruktion fullt ut i alla dess delar

Arbetsgivaren har ingen annan uppfattning.

- ▶ Avtalet med angivna siffror ska inte hindra et att konkurrera med andra arbetsgivare

Arbetsgivaren svarar att lönebildning är komplext och där marknadens påverkan är en faktor som arbetsgivaren tar med i arbetet kring lönesättningen.

- ▶ Lika lön för lika prestation

Arbetsgivaren konstaterar att lön är en komplex fråga och beroende av en mängd variabler men i grunden har arbetsgivaren ingen annan uppfattning.

- ▶ Prestationen ska värderas lika oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder eller vilken enhet eller förvaltning medarbetare är placerad eller vem medarbetaren har som sin chef.

Arbetsgivaren har ingen annan uppfattning.

- ▶ Lön ska baseras på prestation. Graden av måluppfyllelse och bidrag till verksamhetsutveckling ska vara enda faktor för lönesättning. Visions enda prioriterade grupp: Högpresterande.

Arbetsgivaren delar bilden av att en hög prestation skall vara en viktig del i arbetet med löneöversynen.

- ▶ Lönerrevisionen ska leda till ökad lönespridning.

Arbetsgivaren svarar att det är en omöjlighet att fastslå vad en korrekt lönespridning innebär då så många variabler samexisterar men i de verksamheter/ tjänster där så är befogat så delar arbetsgivaren bilden.

- ▶ Mjuka kompetenser ska värderas högt. Digital mognad, förändringsbenägenhet, självledande medarbetarskap, tillitsbaserat ledarskap, rolltagnings- och rollgivningsförmåga ska fästas särskild vikt vid lönesättning.

Arbetsgivaren tar med yrkandet i det kommande arbetet.

- ▶ Chefers prestation i dialogmodellen ska läggas till grund för deras nya lön.

Arbetsgivaren svarar att chefs prestation i arbetet med lönesättningen är en viktig komponent i chefsuppdraget men konstaterar samtidigt att det finns en mängd fler delar i en chefsroll. Men självklart är arbetet med löneöversynen och den prestationen en del i lönesättningen.

- ▶ Fackligt engagemang ska ses som bidrag till verksamhetsutveckling.

Arbetsgivaren svarar att fackligt engagemang som innebär förbättringar och utveckling av verksamheten och därigenom en bättre måluppfyllelse ska beaktas i lönesättningen.

- ▶ Vision vill höja kvaliteten på uppföljningen. Jämförelse, löneutfallen män-kvinnor, chef-medarbetare, under 50-över 50 år, resp. fack i samma avtalsområde.

Arbetsgivaren svarar att yrkandet är relevant men behöver utvecklas och konkretiseras. Arbetsgivaren tar därför med yrkandet till 2025 års arbete.

§ 6 Avslutning

Överläggningen avslutades 17 april 2024

Vid protokollet:

Justeras:

.....
Andreas Rydqvist
T.f. Förhandlingschef

.....
Xerxes Fallah
Vision



Document history

COMPLETED BY ALL:

22.04.2024 09:14

SENT BY OWNER:

Xerxes Fallah-Shirazy · 19.04.2024 10:55

DOCUMENT ID:

SJNdWnkbR

ENVELOPE ID:

BymuWh1bC-SJNdWnkbR

DOCUMENT NAME:

Överläggningsprotokoll Vision 2024.pdf

4 pages

Activity log

RECIPIENT	ACTION*	TIMESTAMP (CET)	METHOD	DETAILS
Xerxes Fallah-Shirazy xerxes.fallah@haninge.se	Signed Authenticated	19.04.2024 10:56 19.04.2024 10:56	Email Low	IP: 145.40.27.188 IP: 145.40.27.188
Andreas Rydqvist andreas.rydqvist@haninge.se	Signed Authenticated	22.04.2024 09:14 22.04.2024 09:13	Email Low	IP: 81.224.126.107 IP: 81.224.126.107

* Action describes both the signing and authentication performed by each recipient. Authentication refers to the ID method used to access the document.

Custom events

No custom events related to this document

Verified ensures that the document has been signed according to the method stated above. Copies of signed documents are securely stored by Verified.

To review the signature validity, please open this PDF using Adobe Reader.



GDPR
compliant



eIDAS
standard



PAdES
sealed