

Yrkanden och medskick till löneöversyn 2025 från Sveriges Arkitekter

Inledning:

Lönebildning är ett styrmedel för att stimulera, engagera och attrahera medarbetare, vilket i sin tur är en grundförutsättning för att nå av arbetsgivaren uppsatta mål och skapa förutsättningar för ökad kvalitet, produktivitet och effektivitet.

Lönepolitiken är ett styrmedel för att nå verksamhetens mål, den ska stimulera till en ökad kvalitet, produktivitet och effektivitet och skapa tydlighet gällande sambandet mellan lön, motivation och resultat för såväl kommunen som medarbetarna. Detta ska tydligt kommuniceras och tydliggöras såväl övergripande som på de individuella lönesamtalen där sambandet mellan löneutveckling och medarbetarens prestation ska vara tydligt. En effektiv lönebildning bidrar också till att trygga personalförsörjningen.

Arkitektrollen

Arkitekter besitter en specialistkompetens och gemensamt för arkitekter, med sina olika utbildningsbakgrunder, är en tvärvetenskaplig femårig akademisk utbildning med särskild kunskap om hur funktion och upplevelse kan översättas i form. Utbildningen ger färdigheter i att analysera och väga samman olika intressen och behov till underlag och utformning av olika aspekter av den fysiska miljön i varierande skala. En central del i yrket är kunskapen om hur miljöns utformning påverkar mänskliga beteenden, upplevelse och användande av platser.

Arkitekter har en viktig roll i att samordna olika intressen genom kreativa lösningar som kan ge långsiktig hållbarhet. Konkreta ansvarsområden inom gruppen är samordning av frågor mellan olika fackområden, förvaltningar och myndigheter, ansvar för rättssäker/korrekt handläggning av detalj och översiktsplaner samt planering, förvaltning och utveckling av kommunal mark med budgetansvar. **Sammantaget är arkitektkompetens central kunskap för formandet av ett hållbart samhälle.**

Arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden för arkitekter är fortsatt god på den kommunala sektorn och arbetslösheten ligger på en fortsatt låg nivå.

Arbetsmarknaden för arkitekter påverkas av utvecklingen inom samhällsbyggnadssektorn i stort. I den samhällsomvandling vi står i med behov av omfattande infrastrukturprojekt, planering för klimatanpassning och andra åtgärder relaterade till behovet av att bromsa och motverka effekterna av klimatförändringar, är arkitektkompetensen viktigare än någonsin för att skapa visioner och bidra till bra helhetslösningar.

Behov av att behålla arkitekter / nyrekrytering

Arkitektkompetens behöver finnas med som en röd tråd från planläggning till byggande. Arkitekter bör finnas med i både utformning av uppdrag, upphandling, projektledning och

projektering för att kommunens byggprojekt och anläggningar ska få arkitektoniska kvalitéer som gör dem långsiktigt hållbara.

Samhällsplanering kräver ofta svåra avväganden i komplexa system. Strategier, översiktsplaner, detaljplaner, bygglov, m.m. måste fram på ett rättssäkert sätt med hänsyn till både livsmiljöer, arkitektoniska kvaliteteter och långsiktiga värden. Detta arbete bidrar också till skapande av ekonomiska värden både för individen, näringslivet och samhället i stort. I detta växelverkande spel mellan marknadens byggande och det offentligas byggande är det viktigt att det finns arkitektkompetens. På så sätt kan långsiktiga värden i form av god kvalitet, medborgarnytta och tillväxt uppnås.

För att kunna ha snabba processer i planering och byggande samtidigt som det som planeras och byggs håller hög kvalitet är det viktigt att både behålla och kunna rekrytera personal med rätt kompetens. Annars finns risk för både kvalitetsförluster och längre handläggningstider.

Mot bakgrund av detta har vi följande **Yrkanden och medskick**

- Kommunen bör se över behovet av att öka utrymmet i budget för arkitekternas löner och att öka lönerna för att konkurrera i rekrytering av personal och att behålla befintlig personal.
Svar Nacka kommun: Inga särskilda prioriteringar görs på central eller politisk nivå. Det ingår varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar för att behålla kompetent personal och kunna rekrytera, marknadsläget är då en av de parametrar chef behöver ha i åtanke inför budgetarbetet.
- Kommunen bör lägga vikt vid marknadskrafterna vid budgetarbete såväl som vid den årliga lönesättningen.
Svar Nacka kommun: Det ingår varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar för att behålla kompetent personal och kunna rekrytera, marknadsläget är då en av de parametrar chef behöver ha i åtanke inför budgetarbetet. Inför löneöversynen gör chefen en samlad bedömning av medarbetarens prestation, VAD man utfört, HUR man lever upp till kommunens medarbetarpolicy, komplexitet/svårighetsgrad i rollen samt marknadsläget.
- Arkitekter är akademiker som besitter en specialistkompetens som är viktig för kommunens framtida utveckling.
Svar Nacka kommun: Instämmer i ovan.
- Arkitektgruppen är liten och belastar därmed löneutrymmet marginellt.
Svar Nacka kommun: Instämmer i ovan, dock görs inga särskilda prioriteringar på central eller politisk nivå. Som nämnts ovan så ingår det i varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar för att behålla kompetent personal och kunna rekrytera.
- Det är viktigt med ökad lönespridning och att lönerna speglar prestationer och måluppfyllelse och att detta på ett tydligt sätt kommuniceras vid lönesamtalet.
Svar Nacka kommun: Vi förhåller oss till I § bilaga 1 till HÖK där det framgår att:

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 vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat.

Varje medarbetare ska ha ett lönesamtal med återkoppling på prestation kopplat till de bedömningskriterier som gäller med en tydlig koppling till den nya lönen. Detta lyfter vi fram i de löneseminarier vi håller årligen för våra chefer och även i den information som skickas ut inför löneöversynen startar.

- Särskilt viktigt är att titta på de som varit anställda länge i kommunen så att även de omfattas av stadens satsningar på lönespridning.

Svar Nacka kommun: Vi förhåller oss till I § bilaga 1 till HÖK där det framgår att: *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 vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat.*

Lång anställningstid i sig är inget lönekriterium utan fokus ligger på uppnådda mål och resultat.

- Löneutvecklingen ska ha en stark koppling till prestationen och inte begränsas av det interna relativa löneläget.

Svar Nacka kommun: Bedömningskriterier för lönesättning framgår av överläggningsnoteringarna.

- Cheferna förväntas föra en kvalitetssäkrad dialog med sina medarbetare, vilket innebär att chefen i lönesamtalet lämnar ett konkret besked om lön och tydligt motiverar lönepåslaget.

Svar Nacka kommun: Instämmer i ovan. Varje medarbetare ska ha ett lönesamtal med återkoppling på prestation kopplat till de bedömningskriterier som gäller med en tydlig koppling till den nya lönen. Detta lyfts fram i de löneseminarier vi håller årligen för våra chefer och även i den information som skickas ut inför löneöversynen startar.

- Vi förespråkar dialogmodellen.

Svar Nacka kommun: Noterat!

- Vi menar att ett lönesättande samtal ska innehålla en beskrivning av vad medarbetaren behöver göra för att kunna höja sin lön eller behålla den löneutveckling som är normal. Chefen ska ha ett tydligt mandat och ska ha kunskap att genomföra lönesättande samtal av god kvalitet.

Svar Nacka kommun: I våra överläggningsnoteringar 1.1 framgår att: *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.*

Det är också naturligt att chefen i lönesamtalen återkopplar sin bedömning av

prestationen kopplat till de mål medarbetaren ska arbeta mot och de andra bedömningskriterierna, men även återkopplar på vad som behöver göras för att få en bättre löneutveckling.

Alla chefer har mandat att sätta lön. Vikten av kvalitativa lönesamtal lyfter vi fram i de löneseminarier vi årligen erbjuder våra chefer och även i den information som skickas ut inför att löneöversynen startar.

Vi vill betona att yrkandena gäller alla arkitekter inom kommunen.