

DE LOKALA LÖNEFÖRHANDLINGARNA ÅTERUPPTAS

Veckan innan påsk rapporterade alla chefer in sina prestationsvärderingar av VA-personalen. Veckan efter det har företaget och klubben haft för att utvärdera resultatet av värderingarna och se om vi kan finna felaktigheter eller avvikelser i hur enskilda individer eller grupper har blivit värderade.

Vi diskuterar hur värderingarna har fungerat på de olika avdelningar, var har det fungerat bra, var har det fungerat sämre. Det var i detta moment som vi förra året beslutade att vi inte skulle kunna använda det årets prestationsvärderingar. Spridningen var avvikande och vi kunde konstatera att man hade hanterat det med stor variation mellan olika områden.

I årets värderingar kan vi se att den utbildningsinsats vi gjorde för lönegrupper och chefer inför värderingarna, har gjort nytta. Även om några chefer inte helt följt de enkla riktlinjer som företaget och Verkstadsklubben enats om, kan vi ändå konstatera att värderingarna generellt, verkar vara acceptabelt utförda. Några chefer har gjort ett riktigt bra jobb, andra har underpresterat något. Men med tanke på den korta tiden, så är vår uppfattning att det ändå fungerat relativt bra. Vi förväntar oss dock en klar förbättring fram till nästa år.

Den värdering som gjordes 2013 innebar då en sänkning från 2012, med ca. 0,17 poäng. Årets värderingar har ökat med ungefär en halv tiondel från 2013 och snittet över hela företaget är nu ca. 3,48. Snittet av värderingarna har historiskt legat strax över 3,5 och har varierat något beroende av bl.a. varsel, nyanställas förstavärderingar m.m., så detta är i närheten av vad vi kunnat förvänta oss.

Nu är ju inte totalsnittet det viktigaste, utan att värderingarna är gjorda efter samma skala och underlag över hela företaget. När vi nu har granskat detta kan vi konstatera att spridningen mellan värderingarna är ungefär densamma som tidigare år, mellan de högst och lägst värderade avdelningarna, från ca. 3,25 till 3,65 (inom avdelningar med fler än 10 anställda). Vi kan också se att spridningen inom avdelningarna inte

skiljer sig så väldigt mycket åt mellan olika områden, på de flesta avdelningar ligger spannet från 2,5 till 4,5 där 90 procent har 3,0 till 4,0 poäng. På de ställen där man haft ett bra och tidigt deltagande av en lönegrupp kan vi se att spridningen på fördelningen är något större och värderingsarbetet har fungerat bättre.

Att cheferna har tolkat och bedömt de olika värderingsfaktorerna något olika har vi förstått, på signaler från medlemmar och ombud, men slutresultatet tyder inte på stora eller tydliga variationer.

”Med utgångspunkt från detta kommer vi godkänna 2014 års prestationsvärderingar.”

Med utgångspunkt från detta kommer vi godkänna 2014 års prestationsvärderingar. Som vid

tidigare lönerevisioner kommer vi att ta upp några enskilda personers värderingar för diskussion och sedan fortsätta förhandlingarna.

Enligt teknikavtalet skall lägsta löneökning, precis som förra året, vara 1,7% från den 1/4.

Förra årets löneförhandling resulterade i 2,0% till alla från 1/8, samt en engångssumma på 2800kr. Nu kommer vi istället som tidigare år, förhandla om fördelningen med utgångspunkten att vi skall fördela löneförhöjningen med hjälp av prestationsvärderingar. Vi har målsättningen att kunna presentera ett nytt avtal och en ny lönetabell innan sommaren.

Intresset kring löneförhandlingarna och prestationsvärderingarna har varit stort och vi får många frågor om hur det går och vad man kan göra. Vi får förslag på vad som skall krävas i förhandlingarna och i förhandlingskommittén känner vi att det finns en bra uppslutning från medlemmar och att det diskuteras kring löneförhandlingarna ute i verksamheten.

Hur många förhandlingstillfällen som krävs innan vi har ett resultat, är omöjligt att säga.

Men Information kring förhandlingarna kommer fortfarande att finnas på teamplace och på hemsidan.