

Förhandlingsprotokoll Hyresgästföreningen Fremia-Akademikerförbunden

Ärende:	Kollektivavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor för anställda inom Hyresgästföreningen och dess dotterbolag under perioden 2025-10-01 till 2027-09-30
Parter:	Arbetsgivarföreningen Fremia Akademikerförbunden
Tid och plats:	26 augusti, 22, 26, 29 september, 1, 6, 9 samt 10 oktober Fremias lokaler Krukmakargatan 21
Närvarande för Fremia:	Carina Ekblad Wendel, Nadia Larsson jämte delegerade
Närvarande för Akademikerförbunden	Magnus Nilsson (Akavia), Ulf Nilsson (Akademikerförbundet SSR) jämte delegerade: Johannah Malmin, Alexander Forsberg, Malin Krafve, Josefin Moback, Fredrik Mattsson och Antonia Simon

§ 1. Löner

Parterna träffar överenskommelse om löner för avtalsperioden 2025-10-01 till 2027-09-30, bilaga 1.

- **minst** 3,2% den 1 oktober 2025 samt extra avsättning till tjänstepension med 0,2%
- **minst** 2,8% den 1 oktober 2026 samt extra avsättning till tjänstepension med 0,2%

Ersättningar räknas upp med avtalets värde, dock inte belopp för milersättning eller ersättning enligt § 10 i kollektivavtalstexten.

§ 2. Allmänna anställningsvillkor

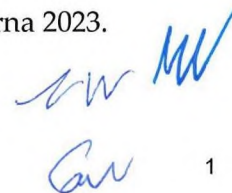
Parterna träffar överenskommelse om ändringar i kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor för perioden 2025-10-01 – 2027-09-30 med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 2.

§ 3. Rekommendationen om löneprocessen

De centrala parterna konstaterar att de under den gångna avtalsperioden partsgemensamma rekommendationerna för en löneprocess för Akademikerförbunden inom Hyresgästföreningen fortsatt rekommenderas för tillämpning på avtalsområdet.

Den partsgemensamma rekommenderade löneprocessen läggs därför till som en bilaga avtalet.

Den rekommenderade löneprocessen togs fram gemensamt av Fremia och Akademikerförbunden i enlighet med överenskommelsen i avtalsförhandlingarna 2023.



§ 4. Arbetsgrupp traktamente

Centrala parter enas om en arbetsgrupp under avtalsperioden för att se över traktamentes- och förrättningstilläggens regleringar i avtalet.

Arbetsgruppen består av representanter från Fremia, Hyresgästföreningen samt Akademikerförbunden. Det är upp till parterna att adjungera sakkunniga inom respektive organisation. Vidare är parterna överens om att Svenska Journalistförbundet även kommer vara en del av arbetsgruppen.

Akademikerförbunden är sammankallande och arbetet ska vara klart senast 2027-05-31.

§ 5. Beredskapsersättning

Centrala parter uppmanar de lokala parterna att se över tillämpning av beredskap så som exempelvis beredskapstjänster och ersättningsformer.

§ 6. Facklig tid

Utifrån Akademikerförbundens yrkande om att förtroendevalda ska få bra organisatoriska förutsättningar och bra villkor samt ges tid för att kunna utföra uppdraget hänvisar centrala parter till det Centrala Medbestämmandeavtalet mellan Fremia/LO/PTK, se avsnitt 2.7, avseende förutsättningarna för förtroendevaldas ställning på arbetsplatsen.

§ 7. Arbetsgrupp kollektivavtalsområde

Centrala parter enas om att inrätta en arbetsgrupp under avtalsperioden med syfte att förutsättningslöst se över vilket annat kollektivavtal som kan ersätta nuvarande kollektivavtal Hyresgästföreningen och hur ett avtalsbyte i sådant fall skulle ske.

Centrala parter ställer inget krav på att arbetsgruppen ska komma fram till en gemensam lösning. För det fall arbetsgruppen är överens om att byte av kollektivavtal är möjligt överlämnar arbetsgruppen att fatta beslut om fortsatt process till respektive central part.

Arbetsgruppen består av centrala representanter från Fremia respektive Akademikerförbunden. Det är upp till parterna att adjungera sakkunniga inom respektive organisation att bistå i arbetsgruppen.

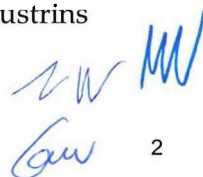
Fremia är sammankallande och arbetsgruppen ska vara klart med sitt arbete senast 31 december 2026.

§ 8. Svenskt Näringsliv och PTK

Om Svenskt Näringsliv och PTK kommer överens om att påföra Fremias medlemsföretag extra avgifter eller kostnader som ett villkor för att dessa ska kunna tillämpa ITP-planen enligt detta avtal, ska parterna utan dröjsmål uppta förhandlingar i syfte att justera avtalet eller vidta andra nödvändiga åtgärder med anledning av de nya förutsättningarna.

§ 9. Partsgemensamt arbete kring förskottssemester

Parterna är överens om att starta en arbetsgrupp gällande förskottssemester om industrins parter genomför en överenskommelse om förskottssemester.



§ 10. Uppsägning av avtal

Detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2025 till och med den 30 september 2027. För tid därefter gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägning.

§ 11. Skrivfel

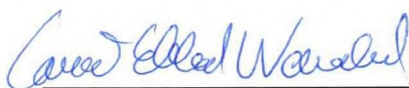
Parterna är ense om att uppenbara skrivfel till följd av revideringen av avtalet om allmänna anställningsvillkor och dess bilagor kan rättas till under avtalsperioden.

§ 12. Förhandlingen förklaras avslutad

Parterna avslutar förhandlingen.

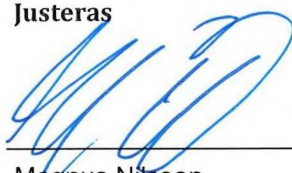
Stockholm den 15 oktober 2025

Vid protokollet



Carina Ekblad Wendel,
Fremia

Justeras



Magnus Nilsson,
Akavia

Justeras



Ulf Nilsson,
Akademikerförbundet SSR

Löneavtal

för anställda vid Hyresgästföreningen och dess dotterbolag som är medlemmar i Akademikerförbunden

För perioden 1 oktober 2025 – 30 september 2027 gäller följande:

2025: Ett allmänt utrymme om minst 3,2 % beräknas av summan av de fasta kontanta lönerna per den 30 september 2025 samt extra avsättning till tjänstepensionen med 0,2 % från den 1 oktober 2025.

2026: Ett allmänt utrymme om minst 2,8 % beräknas av summan av de fasta kontanta lönerna per den 30 september 2026 samt extra avsättning till tjänstepensionen med 0,2 % från den 1 oktober 2026.

1. Riktlinjer för lokal lönesättning och löneutveckling

Gemensamma utgångspunkter

Lönesättning och löneutveckling sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar organisationens ekonomiska förutsättningar. Endast därigenom skapas uthålliga förutsättningar för en reallöneutveckling.

I god tid före lönerevision ska arbetsgivaren genomföra lönesamtal med samtliga anställda. Beträffande medarbetar-/utvecklingssamtal hänvisas till Hyresgästföreningens policydokument "Arbetsmiljöidé". **Centrala parter anser att dialogen om kompetensutveckling bör ses som en naturlig del av medarbetar-/utvecklingssamtal.**

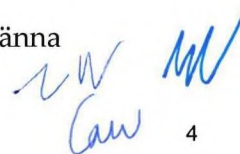
Lönesättningen ska vara individuell och differentierad

Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och den enskilde tjänstemannens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet. Även marknadskrafterna och de lokala parternas önskan om en viss lönestruktur påverkar löneavvägningen. En fungerande löneprocess förutsätter att medarbetare känner till vilka grunder lönen sätts och vilken lönepolicy som gäller.

Det är av stor vikt att det vid löneavvägningen beaktas att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.

Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att de anställda kan utvecklas för allt mer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter. Detta ska ge

utslag i den individuella lönesättningen, varvid lönetillägg utges utöver det allmänna löneutrymmet.



För såväl chefer som specialister är faktorer som ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft av särskild betydelse vid den individuella lönesättningen.

För anställda i arbetsledande befattning beaktas vid löneavvägningen att en tillfredsställande lönedifferentiering uppnås i förhållande till underställd personal. Vid lönejäm- förelserna beaktas även förmåner vid sidan av kontantlönen. Avvägningen av lönerna ska dock också ske från arbets- och meritvärderingsmässiga grunder. Motsvarande gäller löneavvägning för specialister och övriga tjänstemän med mer kvalificerade arbetsuppgifter.

För äldre anställda gäller samma principer som för yngre. Med "lön" avses här:

- 1 fast kontant lön,
- 2 förmåner i form av kost eller bostad enligt Skatteverket,

2. Omfattning

2.1

Detta löneavtal omfattar anställd som börjat sin anställning senast den 30 september 2025 respektive 30 september 2026.

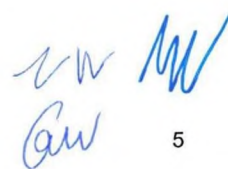
2.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte anställd som den 30 september 2025 respektive 30 september 2026.

- inte har fyllt 18 år, eller
- är anställd på vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader, eller
- är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken den anställda har omfattats av kollektivavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader, eller
- innehar anställning som utgör bisyssla.
- ~~kvarstår i tjänst efter uppnådd pensionsåldern eller har anställts efter uppnådd pensionsålder som tillämpas.~~

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till anställd, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande.

Om anställd som den 30 september 2025 respektive 30 september 2026 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av lönen.



Anställd som den 30 september 2025 respektive 30 september 2026 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När den anställda återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga anställda enligt detta avtal.

2.3 Anställd som slutat sin anställning

Om en anställd har slutat sin anställning den 30 september 2025 respektive 30 september 2026, eller senare och inte fått lönehöjning enligt ovan ska anmäla göras senast inom en månad efter det att den anställda har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om den anställda försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt till lönehöjning.

2.4 Anställningsavtal

Om avtal om anställning träffats den 1 april 2025 respektive 1 april 2026 eller senare och uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av efterföljande års lönerevision ska den anställda inte omfattas av detta löneavtal.

2.5 Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad den anställda erhåller vid tillämpning av punkt 1 såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

3. Tillämpningsregler

3.1 Utrymmet för lönehöjningar

Utrymmet för lönehöjningar framräknas regionvis om inte annat avtalats mellan de lokala parterna.

3.2 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag m.m. tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Sjukavdrag m.m. ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt. Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt.

4. Vissa pensionsfrågor

4.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska lönehöjningen vara pensionsmedförande.

Handwritten signatures and initials:
Two blue ink signatures/initials are visible in the bottom right corner of the page.

4.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning fr.o.m. den 1 oktober 2025 respektive 1 oktober 2026.

EW
Gw

MV

Förändringar i allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom Hyresgästföreningen

§ 2 ANSTÄLLNING

2.2 Anställningsformer

Läggs sist i punkt 2.2 b)

Vid sjukdomsfall och annan frånvaro som varat längre än en sammanhängande månad kan arbetsgivare och arbetstagare komma överens om att förlänga provanställningen i motsvarande omfattning som frånvaron.

Skriftlig underrättelse avseende förlängningen skickas även till lokal facklig organisation.

2.2 Anställningsformer

Ny punkt 2.2d)

d) Studerandeanställning

En kollektivavtalad anställningsform. En studerandeanställning förutsätter att den anställda vid sidan av anställningen bedriver studiemedelsberättigade studier på minst halvtid på folkhögskola, högskola eller universitet. För övriga villkor se bilaga 2 Studerandeanställning.

§ 4 UPPSÄGNING

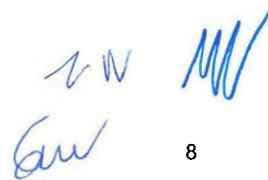
Ny punkt

4.7 Företrädesrätt till återanställning

Anmälan om anspråk på företrädesrätt till återanställning ska, för att vara gällande, göras skriftligen av arbetstagaren till arbetsgivaren.

Anmärkning

1. Anmälan om anspråk på företrädesrätt till återanställning krävs endast om arbetsgivaren i enlighet med §§ 8 och 16 lag (1982:80) om anställningsskydd lämnat besked till arbetstagaren om det.
2. Kravet på skriftlig anmälan gäller om företrädesrätten börjar gälla den 1 januari 2026 eller senare.



§ 5 ARBETSTID

Streck i marginalen är nya villkor i 5.2

5.2 Oreglerad arbetstid

För anställd i chefsställning eller anställd som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning gäller i princip oreglerad arbetstid. För anställda med oreglerad arbetstid gäller inte arbetstidslagen.

Oreglerad arbetstid innebär att arbetstagaren har frihet att förlägga arbetstiden utifrån verksamhetens krav och behov i dialog med arbetsgivaren.

Utgångspunkten är att det totala arbetstidsuttaget utlagt på en längre period motsvarar samma som för arbetstagare med reglerad arbetstid. Om kravet på arbetsuppgifter i förhållande till arbetstiden av någondera parten bedöms som onormalt ska samråd ske mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Arbetsgivaren, tillsammans med arbetstagaren, ansvarar för att säkerställa så att utrymme för vila finns och balans mellan arbete och fritid uppnås.

Som kompensation för arbetstidsformen utges 8 lediga arbetsdagar per anställd och år under innevarande kalenderår. Kompensationsdagarna kan tas ut såsom en eller flera dagar i följd och den anställde äger rätt att ta ut halv kompensationsdag. Vid nyanställning intjänas 2 kompensationsdagar per påbörjat kvartal under det kalenderår anställningen påbörjas.

Anmärkning Arbetsfördelning

Arbetsgivaren förbinder sig att verka för att tjänstgöring under kvällstid och/eller lördag, söndag och helgdagar där så är möjligt, fördelas jämnt mellan berörd anställd personal.

5.4

Ändrat villkor i protokollsanteckning.

2. Då fridag eller lätthelgdagsafton infaller enligt punkt 5.3 ska den deltidsanställdes veckoarbetstid minskas proportionellt i förhållande till full arbetstid. Överenskommelse om hur den deltidsanställdes arbetstid ska förläggas vid sådana tillfällen träffas mellan anställd och chef. Om en sådan överenskommelse inte uppnås ska lokal överenskommelse träffas.

§ 6 ÖVERTIDERSÄTTNING

6.2

Från och med den 1 januari 2026 gäller följande:

När arbetsgivaren beordrat eller godkänt övertidsarbete på annan än den enligt § 5 fastställda ordinarie arbetstiden, ska övertidsersättning utges.

För deltidsanställd som arbetar mertid utges övertidsersättning.

6.3

Villkoret skrivs sist i punkten. Anmärkningen är flyttad från tidigare § 6, 6.5

Deltidsanställds månadslön räknas först upp till heltidslön innan divisorn 162 används.

Anmärkning

Övertidsersättning inkluderar semesterlön.

6.5

Till och med 31 december 2025 gäller följande:

Till deltidanställd utges övertidsersättning för tid som överstiger ordinarie arbetstid för heltidsanställd under veckan. Utförs arbete på tid som berättigar heltidsanställd till övertidsersättning ska ersättning utges också till deltidanställd, även om ordinarie arbetstiden för heltidsanställd under veckan inte uppnåts.

§ 7 LÖNER

7.1 Lönerevision

2025: Ett allmänt utrymme om minst 3,2 % beräknas av summan av de fasta kontanta lönerna per den 30 september 2025 samt extra avsättning till tjänstepensionen med 0,2 % från den 1 oktober 2025.

2026: Ett allmänt utrymme om minst 2,8 % beräknas av summan av de fasta kontanta lönerna per den 30 september 2026 samt extra avsättning till tjänstepensionen med 0,2 % från den 1 oktober 2026.

§ 9 SEMESTER

9.15 (ny punkt)

För att underlätta semesterplaneringen bör ansökan om föräldraledighet som avses infalla under perioden 1 juni till 31 augusti inges till arbetsgivaren i samband med ordinarie semesteransökan.

§ 11 FÖRÄLDRALÖN OCH FÖRÄLDRALEDIGHET

Tillägg i rubrik samt ny anmärkning sist i punkt 11.1

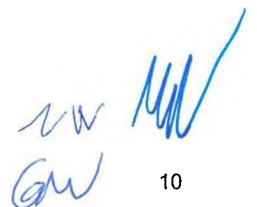
Anmärkning 2

För att underlätta semesterplaneringen bör ansökan om föräldraledighet som avses infalla under perioden 1 juni till 31 augusti inges till arbetsgivaren i samband med ordinarie semesteransökan, se § 9, 9.15.

§ 12 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

12.4

Ersättning för användande av egen bil i tjänsten utges med 38 kronor per mil.



§ 13 ÖVRIGA AVTAL OCH ÖVERENSKOMMELSER

Tillägg i rubrik

13.3 Medbestämmandeavtal

Återfinns i särskilt avtalstryck.

Ersätts med:

Medbestämmandeavtal Fremia-LO/PTK 2024-09-18

§ 14 TRAKTAMENTE, FÖRRÄTTNINGSTILLÄGG MM.

Endast stycken med uppräknade värden

Vid kurs, konferens, internat eller dylikt då mat och logi ingår, utges vare sig traktamente eller förrättningstillägg. För anställd med reglerad arbetstid utges i stället för övertidsersättning ett arvode om 328/337kr* per dag vid deltagande i av Hyresgästföreningen anordnad kurs eller konferens.

**ersättningen gäller from 1 oktober 2025/ersättningen gäller from 1 oktober 2026.*

Uppdrag inom Sverige

A. Endagsförrättning 385/396 kr*

(utan övernattnig, om förrättningen varar minst 10 timmar. Kan inte kombineras med flerdagsförrättning)

Avståndet ska vara 100 km från den vanliga verksamhetsorten.

B. Flerdagsförrättning	314/323 kr*	Traktamente, hel dag
med övernattnig	314/323 kr*	Förrättningstillägg, hel dag
	158/162 kr*	Traktamente, del av dag
	158/162 kr*	Förrättningstillägg, del av dag

Avståndet ska vara 50 km utanför den vanliga verksamhetsorten.

**ersättningen gäller from 1 oktober 2025/ersättningen gäller from 1 oktober 2026.*

Om arbetsgivaren inte bekostar logi, utges dessutom ett skattefritt natttraktamente à 145 kr.

Måltidsavdrag

Från traktamentet görs avdrag för eventuella måltider.

Frukost 58 kronor

Lunch 102 kronor

Middag 102 kronor

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Redaktionella ändringar

Ny disposition av paragrafer och punkter. Konsekvensändring av samtliga hänvisningar i avtalstexten som påverkas av förändringen.

§ 15 RESTIDERSÄTTNING

15.1 Rätt till ersättning

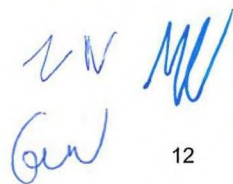
(Verksamhetsutvecklare ersätts med folkrörelseutvecklare)

Undantag:

Anställd som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, tex folkrörelseutvecklare och medlemsrekryterare, har rätt till restidsersättning om arbetsgivaren och den anställde kommit överens om sådan.

§ 17 AVTALETS GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2025 till och med den 30 september 2027. För tid därefter gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägning.



Bilaga 2 Studerandeanställning

En studerandeanställning förutsätter att den anställda vid sidan av anställningen bedriver studiemedelsberättigade studier på minst halvtid på folkhögskola, högskola eller universitet. Överenskommelse om studerandeanställning kan gälla som längst för en termin.

Arbetsgivaren och studerande som genomgår utbildning på folkhögskola, högskola eller universitet, kan komma överens om tidsbegränsad anställning för studerande. Med studerandeanställning menas anställning där arbetet utförs på den folkhögskola, högskola eller universitet där denne utför sina studier. Den primära arbetsuppgiften är att informera om Hyresgästföreningen och dess verksamhet.

För studerandeanställning gäller en timlön om 170/175* kr/timme inberäknat ersättning för helgdagar. Därtill tillkommer semesterersättning om 14,4 %.

En studerandeanställning får inte överstiga ett genomsnitt på 10 timmar per helgfri vecka under en period av tre månader. Internutbildning ska arrangeras av arbetsgivaren som inkluderas i de 10 timmarna. Studerandeanställd har reglerad arbetstid med en beräkningsperiod om tre månader. Arbetsgivaren ska så långt som möjligt förlägga arbetstiden så att antalet timmar fördelas jämnt under perioden. Arbetsgivaren behöver inför anställning, samt regelbundet, kontrollera att förutsättningarna för anställningen består.

Studerandeanställningar kan skriftligen sägas upp med en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

Studerandeanställd är skyldig att informera arbetsgivaren när studierna upphör eller ändrar omfattning. Om anställningen avslutas på grund av att villkoren inte längre är uppfyllda behöver inte underrättelse lämnas till den studerandeanställda om anställnings upphörande. Om en studerandeanställning upphör i förtid ska lokal facklig organisation underrättas om orsaken.

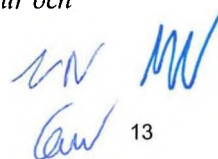
Studerandeanställning omfattas av LAS, med undantag av konverteringsreglerna § 5a i lagen om anställningsskydd (LAS).

Inför varje termin ska lokal överenskommelse träffas om maximalt antal studerandeanställningar, vilket arbete som ska utföras och på vilka folkhögskolor/högskolor/universitet arbetet ska utföras.

Anmärkning

Timlönen är fast och ska höjas med samma procentsats som vid lönerevision respektive avtalsår och ingår därmed inte i den generella lönerevisionen.

*Timlön gäller från 1 oktober 2025/timlön gäller från 1 oktober 2026.



Bilaga 3 Rekommendationer löneprocess

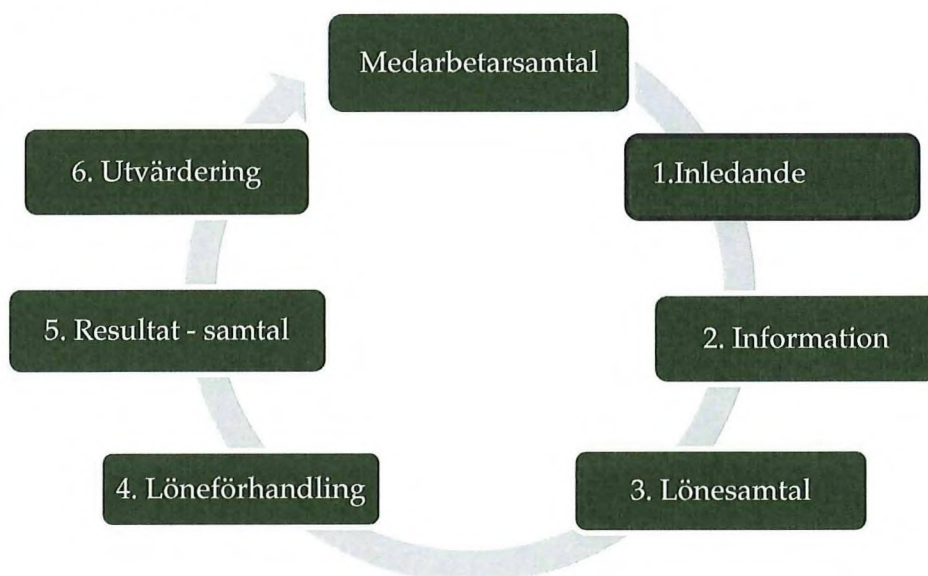
Den rekommenderade löneprocessen togs fram gemensamt av Fremia och Akademikerförbunden i enlighet med överenskommelsen i avtalsförhandlingarna 2023. Dessa rekommendationer ska vid tillämpning komplettera redan fastställda principer för lönesättning i kollektivavtalet mellan Fremia och Akademikerförbunden för Hyresgästföreningen och dess dotterbolag i 7 § och samt löneavtalet.

Rekommendationerna är inte att ses som kollektivavtalsvillkor, syftet är att underlätta de lokala parternas arbete med berörd fråga.

LÖNEPROCESSEN

En viktig förutsättning i en framgångsrik löneprocess är att arbetsgivaren och lokal facklig organisation samverkar i löneprocessen. En fungerande löneprocess förutsätter att varje medarbetare vet på vilka grunder lönen sätts och vilka löneriktlinjer som gäller.

Löneprocessens steg



Medarbetarsamtal

Ett framtidsyttande medarbetarsamtal är utgångspunkten i löneprocessen. Lönesättande chef och medarbetare genomför årligen medarbetarsamtal. Syftet med samtalet är att lönesättande chef, i dialog med, medarbetare fastställer de individuella målen och kompetensutvecklingsplan. Ett väl genomfört medarbetarsamtal är en förutsättning för en lyckad löneprocess. Samtalet dokumenteras.

Centrala parter överlåter till lokala parter att avgöra på vilken nivå respektive delprocess inleds. Vid oenighet lokalt tas frågan på nytt av centrala parter.

Steg 1 – Inledande samtal mellan arbetsgivare och lokalförening nationellt

- Arbetsgivaren bjuder in till ett inledande samtal, med målsättning att det sker tidigt under året
- Förutsättningarna för lönerevisionen diskuteras
- Gemensam genomgång av lönesättning i allmänna villkor och löneavtalet samt löneriktlinjer
- Diskutera kring de lönekriterier som ligger till grund för lönesättningen. Kriterierna ska vara kända och spegla de kvalifikationer som gäller för arbetsuppgifterna
- Diskutera lönestrukturen för att ge en översiktlig bild av vilka prioriteringar som kan vara viktiga. De lokala parterna har möjlighet att lyfta specifika grupper som kan komma i fråga för justeringar
- Diskutera hur löneprocessen ska förhindra att det uppstår osakliga löneskillnader på grund av kön. Parterna går igenom resultatet av den senast utförda lönekartläggningen
- Diskutera ramarna för den lokala löneprocessen, till exempel hur lönesamtalen ska genomföras och hur information om ny lön meddelas
- Diskutera tidsplan för löneprocessen
- Dokumentera det inledande samtalet på ett sätt som båda parterna tycker är lämpligt för överlämning till de regionala parterna

Anmärkning

Föräldralediga och sjukskrivna ska omfattas av den årliga lönerevisionen.

Om löneförhandlingen försenas i förhållande till revisionsdatum påverkar det ersättningsnivåerna från Försäkringskassan (SGI) för exempelvis föräldralediga och sjukskrivna.

Steg 2 – Information till chefer och medarbetare

Lönesättande chefer och medarbetare ska informeras om löneprocessen och dess tidsplan i god tid inför lönesamtalet. I informationen bör det framgå på vilka grunder lönen sätts och vilka löneriktlinjer som gäller, även om dessa redan är kända i organisationen.

Steg 3 – Lönesamtal

Arbetsgivaren ska i god tid före lönerevisionen genomföra ett lönesamtal med varje medarbetare. Samtalet genomförs på arbetsgivarens initiativ. Lönesamtalet är en dialog där medarbetaren får en återkoppling på sitt arbete för den aktuella lönerevisionsperioden.

Vid samtalet bör diskuteras:

- medarbetarens uppfyllnad av arbetsgivarens krav och förväntningar
- uppföljning av medarbetarens individuella mål och eventuellt orsaken till icke uppfyllda mål
- hur medarbetarens arbetsinsatser bedöms i förhållande till löneriktlinjer samt lönekriterier m.m.
- medarbetarens lön i relation till lönestrukturen

Anmärkning: Avsikten med lönesamtalet är att medarbetaren och lönesättande chef, genom dialog, ska få en gemensam bild av hur prestationen relaterar till lönen. I detta steg tas inga, för individen, belopp eller siffror upp.

Steg 4 – Löneförhandling/lönerevision

Inför löneförhandlingen lämnar Akademikerföreningen en skriftlig uppgift om vilka som är medlemmar i föreningen. I god tid inför förhandlingen ger arbetsgivaren sedan skriftlig information om hur denne önskar fördela löneutrymmet till berörda medarbetare.

Har det framgått av den senaste lönekartläggningen att det föreligger löneskillnader beroende av kön som är osakliga och strider mot diskrimineringslagen ska dessa justeras utanför löneutrymmet. Kommer parterna fram till att det därutöver föreligger osakliga löneskillnader ska parterna vara överens, för att lönejusteringen ska ske utanför löneutrymmet.

Arbetsgivaren redovisar fördelning av löneutrymmet och vilka överväganden som gjorts i relation till lönestrukturen.

Utrymmet för lönehöjningar framräknas regionvis om inte annat avtalats mellan de lokala parterna.

Steg 5 – Resultatsamtal, besked om ny lön

Efter avslutad lönerevision meddelar chefen medarbetarens nya lön. Medarbetaren ska få informationen muntligen om denne så önskar och motiverad av chefen.

Om medarbetaren inte förstår lönesättningen så finns möjlighet för ett förstärkt resultatsamtal där även facklig representant deltar om medarbetaren så önskar. Syftet med det förstärkta resultatsamtalet är att den lönesättande chefen fördjupar sin motivering och tar upp vad medarbetaren behöver åtgärda för att kunna få en bättre löneutveckling*.

Steg 6 – Avstämning och utvärdering

Efter avslutad lönerevision genomför de lokala parterna en utvärdering tillsammans kring:

- löneprocessen
- lönekriterier/löneriktlinjer
- lönesamtalen
- förhandlingsklimatet

Utvärderingen syftar till att förbättra löneprocessen inför kommande år. Utvärderingen bör färdigställas inom ett kvartal från utförd lönerevision. Parterna dokumenterar utvärderingen på ett sätt som båda parterna tycker är lämpligt.

Anmärkning

Om lönekriterierna/löneriktlinjer behöver justeras bör de nya kriterierna/riktlinjerna implementeras i nära anslutning till, eller så snart det är möjligt, efter avslutad lönerevision.

***Handlingsplan**

Vid ingen eller märkbart låg löneökning bör en handlingsplan upprättas som exempelvis kan innehålla medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Handlingsplanen bör vara skriftlig, tidsatt och upprättas gemensamt av chef och medarbetare. Åtgärderna i planen syftar till att medarbetaren framgent ges förutsättningar för en positiv löneutveckling. Vidare kan chef och medarbetare komma överens om hur, när och i vilken omfattning uppföljning sker. Chef och medarbetare bör även utvärdera handlingsplanen.

Om arbetstagaren så begär kan facklig representant delta vid framtagandet och uppföljningen av handlingsplanen.