



Överläggning löneöversyn 2026 Nacka kommun och Kommunal

Datum för överläggning: 2025-12-03

Gemensamma utgångspunkter för löneöversynen är HÖK 25 och medarbetarpolicyn.

1.1

De grundläggande principerna för lönesättning framgår av §1 i bilaga 1 till HÖK 25. 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

Lönegrundande utgångspunkter

Medarbetarpolicyn ger riktning för hur du, jag och vi tillsammans förväntas arbeta och bidra med vår kompetens och handlingskraft för att skapa verksamheter med hög kvalitet och effektivitet.

Du följer kontinuerligt upp din arbetsprestation

Vad du uppnår – måluppfyllelse, resultat och ditt bidrag till verksamhetsförbättringar. Hur du bidrar till styrmodellen och uppfyller lönekriterierna genom att vara:

Professionell i alla led

- *Lojal.* Samarbetar engagerat för att nå målen, följer överenskommelser och beslut.
- *Effektfull.* Använder kompetens och arbetstid på bästa sätt utifrån målen som styr.
- *Lyhörd.* Arbetar nyfiket med Nackabornas och kundernas fokus som ledstjärna.
- *Relationsinriktad.* Bygger goda relationer och bidrar till ett positivt arbetsklimat.
- *Flexibel.* Arbetar engagerat utifrån nya möjligheter, förutsättningar och utmaningar.
- *Utvecklingsfokuserad.* Bidrar till lärande och med idéer som utvecklar verksamheten.

Medarbetarens uppföljning av arbetsprestationen är ett viktigt underlag för chefens utvärdering och återkoppling i medarbetarsamtal och i det årliga lönesamtalet.

Chefens utvärdering i löneöversynen

Vad medarbetaren har uppnått, måluppfyllelse, resultat och bidrag till verksamhetsförbättringar.

Hur medarbetare bidragit till styrmodellen och agerat professionellt i alla led.

Arbetsuppgifternas **svårighetsgrad/komplexitet**.

Löneläget i relation till Nacka kommuns lönestruktur och marknadskänslighet.

Lönesättningen är ett styrinstrument för att uppmuntra varje medarbetare att bidra till kontinuerlig verksamhetsförbättring och för att leva upp till medarbetarpolicyn.

1.3

Överläggningarna har genomförts med utgångspunkt från Nacka kommuns medarbetarpolicy, löneavtal bilaga 1 till HÖK 25 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 måloppfyllelse.
- 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

Lönesamtalen sker i dialogmodell. Avstämning sker mellan arbetsgivaren och Kommunal där vi stämmer av att vi uppnår det garanterade utrymmet på kommunnivå.

Avtalet innehåller ett garanterat utrymme om 915 kr. Utrymmet som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs av summan av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön. Utrymmet ska uppnås på kommunnivå.

Avtalet innehåller en individgaranti om 600 kr som omfattar alla tillsvidareanställda medlemmar. Medlemmar som redan har en gällande handlingsplan innan löneöversynen kopplat till brister i prestation omfattas inte av individgarantin.

Resterande del, 315 kr, fördelas individuellt och differentierat.

Avräkningsdatum är 1 april 2026.

Medlemmar som började efter 1 oktober 2025 och som redan är lönesatta i 2026 års nivå ingår ej i löneöversynen. Dock krävs att det finns ett nytt anställningsavtal där det framgår att lönen avser 2026 års nivå för att de inte ska ingå i löneöversynen.

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

Om fackliga företrädare får information om att chef inte lever upp till ovan bör sådan information återkopplas till chef eller vid behov till chefens chef.

Tidplan

Aktivitet	Datum
Överläggning tidplan, process	December
Facken inkomma med yrkanden	senast 7 januari
Hämta in medlemsuppgifter från Black Box	December
Arbetsgivaren skickar ut medlemsuppgifter till respektive fack för de förbund som ej har tillgång till Personec.	12 januari
Avräkningsdatum (anställda detta datum)	1 april
Lönesamtalsperiod (organiserade och oorganiserade)	12 januari till 8 april
Sista dag att registrera förslag till ny lön (organiserade och oorganiserade)	18 mars
Förslag till ny lön skickas till respektive fack som inte har behörighet till Personec	27 mars
Avstämningar med facken (dialogmodell)	13-16 april
Ny lön syns i Personec	ca 17 april
Ny lön utbetalas	27 april



Lönesumman för kostnadsberäkning av utfallet för löneöversynen fastställs per 2026-04-01 och beräknas för tillsvidareanställda medlemmars heltidslöner, inklusive eventuella lönetillägg.

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: Anette Böe, produktionsdirektör Valfärd Samhällsservice, Carita Westin, Lönebildningsansvarig, Elisabeth Carle, HR-direktör, Anneli Meijer, HR-strateg Valfärd samhällsservice, Åsa Portelius, produktionsdirektör, Gunilla Södergren, HR-specialist Valfärd skola.

För Kommunal, sektion öst: Pyret Due Hedlund, ordförande och Lena Fransson.

.

Bilagor:

- Kommunals yrkande löneöversyn 2026 (inkluderar Nacka kommuns svar)