



Överläggning löneöversyn 2026 Nacka kommun och Sveriges Lärare

Datum för överläggningen: 2025-12-10

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 utvecklingsamtal ska genomföras med medarbetare som är föräldralediga.
- Det är naturligt att *uppmärksamma medarbetare som är frånvarande på grund av sjukledighet*.
- 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 målfyllelse.
- 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

Avtalet innehåller ett garanterat utfall på 3,0%. Utfallet beräknas på lönesumman av de fasta kontanta lönerna för medlemmar som vid löneöversyntillfället är tillsvidareanställda med månadslön. I de fasta kontanta lönerna ingår även fasta tillägg.

Utfallet ska uppnås kommunnivå.

Chefer kommunicerar förslag till ny lön – inte lönepåslag – vid förhandlingen.

Efter avslutad förhandling förmedlar chef beskedet om ny lön och bjuder in medarbetare till ett kortare lönemotiveringssamtalet som det åligger varje medarbetare att delta i, dvs lönemotiveringssamtal är ett obligatoriskt samtal.

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

Tidplan 2026

Aktivitet	Datum
Hämta in medlemsuppgifter via Blackbox	November
Överläggning, process och tidplan	10 december
Förfrågan om val av förhandlingsmodell	2-19 december
Facken inkomma med yrkanden	senast 7 januari
Val av förhandlingsmodell dialog/förhandling synligt i Personec	12 januari
Facken och chefer får behörighet att se medlemsuppgifter i Personec.	12 januari
Avräkningsdatum (anställda detta datum)	1 april
Analys, Kvalitetssäkring Chefens chef	Ska göras innan lönesamtal startas och innan registrering av ny lön i Personec P.
Lönesamtalsperiod (för de som valt dialogsamtal och oorganiserade medarbetare)	12 januari - 8 april
Sista dag att registrera förslag till ny lön - gäller de som valt <u>dialog</u> , de som valt <u>förhandlingsmodell</u> samt <u>oorganiserade</u> medarbetare	24 februari
Facken får behörighet till Personec att se buden	2 mars
Förhandlingsperiod	16 mars-30 mars
Lönemotiveringssamtal ska vara klara (Förhandling). (Samtalen kan starta direkt efter förhandlingarna är klara)	8 april
Sista dag att justera lönerna i Personec (Systemstöd)	8 april
Kvalitetssäkring börjar, läser in Personec, kontrollerar att allt stämmer	13-16 april
Avstämning 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.

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.

För Nacka kommun: Elisabeth Carle HR-direktör, Carita Westin
Lönebildningsansvarig, Åsa Portelius produktionsdirektör Valfärd skola, Gunilla Södergren HR-specialist Valfärd Skola, Åsa Gustafsson rektor.

För Sveriges Lärare: Lynn Bergvall, Helene Fischer Guste, Kristian Smitterberg, Roger Wickman, Lill Cronås.

Bilaga:

Yrkanden från Sveriges Lärare med arbetsgivarens svar.