



Överläggning inför löneöversyn 2026

Nacka kommun har genomfört överläggningar med samtliga förbund som ingår i med de förbund som ingår i OFR Allmän kommunal verksamhet, dvs Vision, Akademikerförbundet SSR och Ledarna.

Gemensamma utgångspunkter för löneöversynen är huvudöverenskommelsen HÖK¹ och medarbetarpolicyn.

1.1

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.

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.

¹ HÖK 25 med OFR Allmän kommunal verksamhet; Vision, Akademikerförbundet SSR och Ledarna.

- *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 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 som bedöms få en *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 måluppfyllelse.
- Avsikten med handlingsplanen är att *lägga grunden för en bättre löneutveckling eller finna alternativa vägar* för medarbetarens fortsatta arbetliv.
- *Såväl chefer som medarbetare har ansvar* för att handlingsplanen upprättas och följs upp kontinuerligt.

1.4

Utifrån skrivning i löneavtalet bilaga 1 HÖK 25 att arbetsledande personal inte omfattas av det garanterade utfallet enades vi vid överläggningar om att "arbetsledande personal" avses chefer med personalansvar, dvs chefer med ansvarskod A, B, C och L.

Vi enades också om att det garanterade utfallet ska uppnås per förbund. Skrivningen att arbetsledande personal ej omfattas av gäller ej för Ledarna, vi enades om att för Ledarna

anses alla medlemmar vara ”ledare” varför den skrivningen ovan inte gäller för deras medlemmar, vi behöver alltså inte uppnå 3,0% på totalen.

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.

Tidplan 2026

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.

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.