

Vision och Akademikerförbundet SSR:s yrkanden för Löneöversyn 2026

Vision Nackaavdelningen och Akademikerförbundet SSR yrkar på följande:

- att arbetsgivaren informerar om hur de kommer att säkerställa att politiker förstår att de behöver tillsätta budget för löneökningar och följa nya avtalet som är på plats.
Svar AG: I Nacka kommun görs inga särskilda prioriteringar på central eller politisk nivå. Det ingår varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar.
- att arbetsuppgifter som kräver anpassningar på grund av neuropsykiatrisk funktionsvariation, eller annan funktionsvariation, ska **inte** leda till att medarbetaren får en sämre löneutveckling.
Svar AG: Punkt 1.2 i överläggningsnoteringarna beskriver Nacka kommuns bedömningskriterier. Cheferna gör utifrån dessa en samlad bedömning, oavsett anpassningar.
- att arbetsgivaren prioriterar medarbetare som tar över kollegors arbetsuppgifter på grund av att kollegor har slutat och att dessa medarbetare får en lön som matchar det ökade arbetsansvaret och arbetsbelastningen. Detta innebär att chefen bör se över anställningsavtalet för att säkerställa en lön som är proportionerlig till den nya arbetsbördan och att dessa medarbetare ges extra prioritet när det gäller löneökningar för att kompensera för den högre arbetsbelastningen.
Svar AG: Yrkandet är inte kopplat till löneöversynen utan är snarare en fråga kring arbetsmiljö och arbetsbelastning som chef ska hantera inom ramen för sitt uppdrag.
- att korrigeringar av snedsitsar inte ska tas från löneöversynen utan ska behandlas utanför avtalet, från en särskild pott.
Svar AG: I Nacka kommun görs inga särskilda prioriteringar på central eller politisk nivå. Det ingår varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar. I Nacka kommuns medarbetarpolicy framgår de bedömningskriterier som ligger till grund för löneökningar. Varje chef har ansvar för sin lönestruktur. Löneläge i relation till kommunens lönestruktur är också ett av bedömningskriterierna. Alla justeringar ska hanteras i löneöversynen.
- att chefer får rätt förutsättningar genom att de har tillräckligt med pengar i budget för att kunna sätta rätt lön på sina medarbetare och för att kunna erbjuda en schysst löneutveckling för de som arbetat länge. Viktigt att även att satsa på medarbetarna i form av kompetenshöjning och ge cheferna möjlighet att kunna erbjuda kompetenshöjande aktiviteter samt aktiviteter riktade på att upprätthålla en bra arbetsmiljö (till exempel föreläsning kring stresshantering eller dylikt).
Svar AG: Inga särskilda prioriteringar görs på central eller politisk nivå. Det ingår varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar och kompetenshöjande insatser. I Nacka kommuns medarbetarpolicy framgår de bedömningskriterier som ligger till grund för



löneökningar. Varje chef har ansvar för sin lönestruktur. Löneläge i relation till kommunens lönestruktur är också ett av bedömningskriterierna.

- att medlemmar får ett riktigt lönesamtal innan de får beskedet, dvs två samtal - ett där man pratar om sin prestation utifrån lönekriterierna och därefter ett samtal där man får sin nya lön i dialog.

Svar AG: I vår process har vi två samtal. Alla medarbetare ska ha ett mål- och utvecklingssamtal innan lönesamtalet. I mål- och utvecklingssamtalet pratar man om måluppfyllelse och resultat av tidigare mål samt sätter nya mål för kommande år. I lönesamtalet återkopplar man på det som togs upp i mål- och utvecklingssamtalet kopplat till måluppfyllelse och resultat samt presenterar ny lön.

- att handlingsplaner i samband med medvetandegörandesamtal ska leda till ett lönepåslag även om utfallet blir lägre för att undvika en disciplinär åtgärd.

Svar AG: Arbetsgivaren framhåller att chefer bedömer lön för varje medarbetare utifrån en helhetsbedömning av de lönegrundande kriterierna i medarbetarpolicyn. Arbetsgivaren framhåller följande skrivning i de kommungemensamma överläggningsnoteringarna: "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."

I de fall en medarbetare har en handlingsplan så bedöms man inte uppnå grundkriterierna i sin anställning och ska då inte ha någon löneökning. Se skrivning i löneavtalet där det framgår att lönen ska vara individuell och differentierad och baseras på medarbetarens bidrag till verksamhetens utveckling. Det blir också fel gentemot de medarbetare som levererar om de som har ett medvetandegörande samtal med en handlingsplan och anses inte leva upp till grundkraven i anställning får ta del av löneökning som annars skulle gå till de som verkligen levererar.

- att lönesamtalet är en dialog där medarbetaren kan om möjligt påverka utfallet av sin löneökning, med rätt motivering, där arbetsgivaren är tydlig och motiverar till varför chef accepterar argumentet alternativt nekar medarbetaren om önskad ökning med en bra motivering.

Svar AG: Arbetsgivaren instämmer i att det är viktigt med dialog, i dialogen har medarbetaren möjlighet att lyfta sin prestation, om det sedan leder till en löneökning är ingen garanti, det är chefen som sätter lön utifrån en samlad bedömning av våra bedömningskriterier.

- att lönesamtalet/nya lönen knyts ihop och blir tydligt kopplad till medarbetarsamtalet. Viktigt att medarbetare förstår sin nya lön utifrån tidigare dialog vid medarbetarsamtalet.

Svar AG: Arbetsgivaren instämmer i att det är viktigt att ny lön knyts ihop med chefens bedömning av medarbetarens prestation kopplat till de satta målen och de bedömningskriterier som finns beskrivna i medarbetarpolicyn (se punkt 1.2 i överläggningsnoteringarna). Vikten av detta tydliggörs på de löneseminarier som kommer att hållas för våra lönesättande chefer.

- att chefer tar med medarbetares lojalitet och erfarenhet i bedömningen vid lönesättning.
Svar AG: Arbetsgivaren hänvisar till punkt 1.2 i överläggningsnoteringarna, där framgår Nacka kommuns bedömningskriterierna för löneöversynen. Medarbetarpolicyn slår fast att lönesättningen ska stärka kommunens möjlighet att ständigt utvecklas som en attraktiv arbetsgivare i framkant och behålla kompetenta, motiverade, stolta och handlingskraftiga medarbetare.

- att kompensation för föräldralediga hanteras i samband med nytt löneavtal, eftersom Försäkringskassan justerar ersättningen först från det datum som protokollet är underskrivet.

Svar AG: Vi följer SKR's rekommendationer i [Kommentar-till-loneavtalen-Loneavtalets-grunder och-intentioner-2025.pdf](#) se sidan 31 - Retroaktiva lönehöjningar samt reglerna om ändring av sjukpenninggrundande inkomst (SGI) m.m.

- att kompensation för sjukskrivna hanteras i samband med nytt löneavtal, eftersom Försäkringskassan justerar ersättningen först från det datum som protokollet är underskrivet.

Svar AG: Vi följer SKR's rekommendationer i [Kommentar-till-loneavtalen-Loneavtalets-grunder och-intentioner-2025.pdf](#) se sidan 31 - Retroaktiva lönehöjningar samt reglerna om ändring av sjukpenninggrundande inkomst (SGI) m.m.

- för att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare så behöver kommunen säkerställa att alla chefer på alla nivåer har den kunskap och de medel som krävs för att erbjuda kompetensutveckling till medarbetarna.

Svar AG: Inga särskilda prioriteringar görs på central eller politisk nivå. Det ingår varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar och även för kompetensutvecklande insatser.

- att arbetsgivaren satsar på de medarbetare som har lägst löner.

Svar AG: Inga särskilda prioriteringar görs på central eller politisk nivå. Det ingår varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar. I Nacka kommuns medarbetarpolicy framgår de bedömningskriterier som ligger till grund för löneökningar. Varje chef har ansvar för sin lönestruktur. Löneläge i relation till kommunens lönestruktur är också ett av bedömningskriterierna.

- att kommentarer från arbetsgivaren om att det *"finns ett tak på hur hög lönen kan vara"* uteblir. Medlemmar/medarbetare har i lönesamtal blivit meddelade att det finns ett tak/maxbelopp där man inte kan få högre lön, oavsett vad man är värd. Argumenten får inte vara att personen har en hög lön och därav ingen, eller låg, löneutveckling. Det får inte heller förekomma som argument att cheferna har en viss budget som de måste förhålla sig till. Vi yrkar att bedömning av ny lön ska grundas på medarbetarens prestation och kompetens – inte på budgetutrymme.

Svar AG: De löneökningar som chefer ger måste rymmas inom varje chefs budget.



Nacka kommuns medarbetarpolicy är utgångspunkten för hur chefer ska agera i löneöversynsprocessen utifrån de lönegrundande principerna, HÖK och diskrimineringslagen. Vid de löneseminarier som genomförs för chefer inför upptakten av löneöversynen kommer arbetsgivaren att ge tydliga exempel som stöd för chefers lönesättning utifrån t ex lönesättning av medarbetare som bedöms ligga fel i lönestrukturen.

- att grundlönen för de som har förordnande som enhetschefer följer lönestrukturen på den enhet där man har sin tillsvidareanställning.

Svar AG: Dialog om denna fråga förs i samband med översynen av chefs- och ledarstrategin under 2026.

- att medlem kompenseras efter att man har varit tjänstledig för studier för att höja sin kompetens inom sitt yrkesområde för att bidra till utveckling inom arbetsgivarens organisation.

Svar AG: Arbetsgivaren hänvisar till punkt 1.2 i överläggningsnoteringarna, där framgår Nacka kommuns bedömningskriterierna för löneöversynen. Medarbetarpolicyn slår fast att lönesättningen ska stärka kommunens möjlighet att ständigt utvecklas som en attraktiv arbetsgivare i framkant och behålla kompetenta, motiverade, stolta och handlingskraftiga medarbetare.

- att i undantagsfall vill Vision Nackaavdelningen och Akademikerförbundet SSR att lönesamtal ska kunna ajourneras om någon medarbetare önskar stämma av med sin fackliga representant innan lönesamtalet genomförs.

Svar AG: Lönesamtal genomförs mellan chef och medarbetare. Lönesamtalet syftar till att chef återkopplar sin bedömning av medarbetarens prestation kopplat till de uppsatta målen och Nacka kommuns bedömningskriterier. Chef förmedlar sedan medarbetarens nya lön med koppling till prestationsbedömningen. Lönesamtal är ingen förhandling och kan därför inte ajourneras. Om medarbetaren har frågor kring prestationsbedömningen så uppmanar vi medarbetaren att kontakta sin chef för ett förtydligande.

Yrkandena kommer från Akademikerförbundet SSR och Vision Nackaavdelningens lönedlegationer genom

Ingela Eneqvist
Vice ordförande
Akademikerförbundet SSR

Yvette Forssmark
Ordförande
Vision Nackaavdelningen