

Vårdförbundet avdelning Stockholms yrkanden löneöversyn 2026

- Vårdförbundet yrkar på ett utfall högre än det garanterade utfallet i avtalet, då Vårdförbundets yrkesgrupper är bristyrken på arbetsmarknaden och särskilt samhällsviktiga. Då kompetensförsörjningen är den enskilt största utmaningen för hälso- och sjukvården i synnerhet i Stockholmsområdet.
Svar AG: Yrkandet avvisas då arbetsgivaren inte gör avvikelser från den överenskommelse som Vårdförbundet och SKR på central nivå har kommit överens om genom HÖK 25.
- Vårdförbundet yrkar på att den särskilda satsningen på särskilt yrkesskickliga (SYS) syns i utfallet och att det tillförs extra budgetmedel för detta. För att möjliggöra en differentiering och ökad lönespridning.
Svar AG: I Nacka kommun görs inga särskilda prioriteringar på central eller politisk nivå. Det ingår varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar. Punkt 1.2 i överläggningsnoteringarna beskriver Nacka kommuns bedömningskriterier, där bl a komplexitet i rollen är ett av bedömningskriterierna. Cheferna gör utifrån dessa en samlad bedömning. Vi gör en notering i underlaget vilka som anses som särskilt yrkesskickliga.
- Vårdförbundet yrkar på att arbetsgivaren inför specialisttjänster för specialistutbildade eller högre utbildade inom avtalsområdet.
Svar AG: Sjuksköterskor: Vi har en specialisttjänst som demenssköterska samt två MAS. Arbetsgivaren har väldigt få medarbetare inom avtalsområdet och ser inte behov av ytterligare specialisttjänster. Skolsköterskor: Alla inom EMI (elevhälsans medicinska insats) är specialist sjuksköterskor med liknande uppdrag. Det finns inga specialtjänster och de har alla en likvärdig utbildning.
- Vårdförbundet yrkar på att arbetsgivaren verkar för att lönespridningskvoten inom avtalsområdet når 2.0 så att det lönar sig att vara erfaren och stanna kvar i verksamheten.
Svar AG: Vi har få medarbetare inom avtalsområdet. Vi följer löneavtalet i HÖK 25 där det framgår att lönen ska vara individuell och differentierad och baseras på medarbetarens bidrag till verksamhetens utveckling. Gällande lönespridning strävar arbetsgivaren efter att ha en sund lönespridning.
- Vårdförbundet yrkar på att se över de vars lön halkar efter för att nyanställda med mindre erfarenhet anställs med högre lön. För detta krävs en justering och satsning utanför ordinarie löneutrymme.
Svar AG: Yrkandet avvisas. Inga särskilda prioriteringar görs på central eller politisk nivå. Alla lönejusteringar hanteras i löneöversynen. 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.

- Vårdförbundet yrkar att lönesättande chefer har mandat och förutsättningar samt självständighet att bedöma lönesättningen så att kompetensförsörjning säkras.

Svar AG: Det ingår varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar, varje chef har mandat att sätta lön för sina medarbetare.