

Yrkanden LÖV26 – Akavia

Med hänvisning till vår överläggning inför löneöversyn 2026 mejlar jag det som Akavia anser är viktigt inför löneöversyn 2026 som vi diskuterade också delvis i samband med dagens överläggning.

Vi konstaterar att Akavias medlemmar rör sig mellan samtliga sektorer på arbetsmarknaden. Därför behöver noggranna analyser tas fram ur ett brett omvärldsperspektiv där löneläget inom alla arbetsmarknadssektorer analyseras. Akavias medlemmar har utbildningar och erfarenheter som är gångbara över hela arbetsmarknaden. För att säkra kompetensen behöver arbetsgivaren erbjuda akademiker konkurrenskraftiga löner och goda villkor i övrigt. En viktig del av goda villkor är att arbetsgivaren har en kompetensförsörjningsplan på både lång och kort sikt.

HÖK-T, bilaga 5 uppmärksammar vikten av en bra löneutveckling för äldre arbetstagare. I ett läge där den kommunala sektorn står inför stora personalförsörjningsproblem är det viktigt att bibehålla engagemang och motivation för att kunna ta del av äldre arbetstagares erfarenhet och kunskap och stimulera till fortsatta goda arbetsinsatser.

Akavias yrkanden framgår nedanskriftligt i enligt med vår överenskommelse vid överläggningen:

- Akavia yrkar att dialogmodellen tillämpas genom att två samtal hålls mellan lönesättande chef och medarbetare. Det första samtalet syftar till att diskutera medarbetarens bidrag till verksamheten, där både chef och medarbetare har möjlighet att presentera sin syn. Ett ytterligare samtal en tid senare där lönesättande chef presenterar ett löneförslag och lönesamtalen slutförs.

Svar Nacka kommun: I Nacka kommun har vi ett medarbetarsamtal och ett lönesamtal. I medarbetarsamtalet pratar chef och medarbetare om medarbetarens utveckling i jobbet, trivsel och framtida mål samt uppföljning av prestation kopplat till tidigare mål.

Lönesamtalet handlar om medarbetarens nya lön och varför medarbetare får just den lönen. Medarbetaren får veta hur bedömningen av prestationen gjorts utifrån medarbetarens måluppfyllelse, de bedömningskriterier som finns på arbetsplatsen samt hur medarbetaren lever upp till vår medarbetarepolicy. Chefen berättar direkt i samtalet vilken lön medarbetaren får. Båda samtalen hänger ihop – det chef och medarbetare pratat om i medarbetarsamtalet påverkar lönesamtalet.

- **Akavia yrkar** på att arbetsgivaren respektera och följer intentioner i Akavia och AkademikerAlliansens löneavtal. Det är viktigt att Akavia och dess medlemmar inte särbehandlas till förmån för andra avtalskonstruktioner. Löneutrymme för akademiker ska bestäms utifrån de behov som kan finnas, prestationer, utvecklingsbehov, anpassning till omvärldens löneläge eller rekryteringar som påverkar lönenivåerna som helhet.

Svar Nacka kommun: I vår löneprocess förhåller vi oss till Löneavtalet – HÖK, bilaga 1, § 1 Grundläggande principer för lönesättning.

- Lönesättning **ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten** och stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.
- Lönen ska vara **individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat**. Arbetstagarens resultat och löneutveckling ska knytas samman.
- Av stor vikt att **dialog förs mellan chef och medarbetare** om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.<<

- **Akavia yrkar** att alla lönesättande chefer bereds utbildning inom HÖK-T och parternas syn på förutsättningarna för en väl fungerande individuell lönesättning samt att lönesättande chefer har ett reellt mandat att sätta lön.

Svar Nacka kommun: Vi erbjuder årligen våra chefer utbildning i löneprocessen och i hur man håller lönesamtal.

- **Akavia yrkar** vidare att lönesättande chefer utbildas i hur man håller lönesättande samtal samt involveras i analyserna av löneökningsbehov och de prioriteringar som behöver göras inför löneöversynen.

Svar Nacka kommun: Se svar ovan.

-**Akavia yrkar** att det ska finnas tydliga, kända och mätbara lönekriterier samt att varje medlem i sitt lönesamtal med lönesättande chef ska förstå hur förslaget på ny lön förhåller sig till medlemmens prestation och bidrag till verksamheten. Arbetsgivaren ska kunna redogöra för vad som krävs för att medlemmen ska kunna få en bättre framtida löneutveckling.

Svar Nacka kommun: Våra bedömningskriterier finns beskrivna i våra överläggningsnoteringar. Chef gör en samlad bedömning av dessa bedömningskriterier.

-**Akavia yrkar** att medarbetarnas individuella resultat, prestation och bidrag till verksamheten tydligt ska synas i utfallet på individnivå.

Svar Nacka kommun: Vi följer löneavtalet där det framgår att lönen ska vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat samt bidrag till

verksamhetsförbättringar.

- **Akavia yrkar** att lönesättning bidrar till ökad lönespridning för Akavias medlemmar, samt att löneöversynen bidrar till individuella och differentierade löner.

Svar Nacka kommun: 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.

- **Akavia yrkar** att sjukskrivna och föräldralediga ska lönesättas utifrån prestation innan frånvaron.

Svar Nacka kommun: Föräldralediga omfattas av ett diskrimineringskydd och ska lönesättas som om de vore i arbete. Sjukskrivna omfattas inte av ett diskrimineringskydd, däremot är det viktigt uppmärksamma de medarbetare som är sjukskrivna, medarbetarens bidrag till verksamhetens utveckling är det som bedöms tillsammans med övriga bedömningskriterier i Nacka kommun för de som sjukskrivna. Bedömningskriterierna finns beskrivna i överläggningsnoteringarna.

- **Akavia yrkar** på att eventuella projektanställda ingår och omfattas av löneöversynen på samma villkor som tillsvidareanställda.

Svar Nacka kommun: Vi följer löneavtalet där det framgår att löneöversynen omfattar tillsvidareanställda medarbetare.

-**Akavia yrkar** på att tydliga handlingsplaner tas fram och diskuteras med medarbetare som inte fått någon löneutveckling alls eller fått mycket ringa sådan. Handlingsplanerna ska vara klara innan avstämning av löneöversynen äger rum.

Svar Nacka kommun: 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."

En handlingsplan tas fram vid låg eller utebliven löneökning som är kopplat till bristande prestation. Det ska vara känt för medarbetare innan lösesamtalet.

-**Akavia yrkar** på att arbetsgivaren särskilt analyserar lönelägen för medarbetare som trots lång erfarenhet, goda prestationer med mera, samt i vissa fall är mentorer åt nyanställda, trots det har lägre löner än nyanställda kollegor. Akavia vill att löner ska sättas individuellt och differentierade och arbetsgivaren behöver se över att lönebilden

och lönerelationer alltid kan förklaras med sakliga skäl som utgår ifrån arbetsgivarens lönepolitik och lönekriterier.

Svar Nacka kommun: Det åligger varje chef att ha koll på sin lönestruktur och att budgetera för de löneökningar som behövs.

Kommer cheferna som lönesätter Akavia medlemmar ta del av protokollet från vår överläggning?

Svar: Ja, alla yrkanden och överläggningsnoteringarna publiceras på vår webb där både chefer och medarbetare har tillgång till dem.

Mejla mig gärna den tidplanen som ni har framtagit för löneöversyn 2026 och förslag till protokoll från vår överläggning där arbetsgivarens svar på Akavias yrkanden framgår.

Vänligen svara på denna mejltråd, då kommer ditt svar in i detta ärende och jag får samtidigt en signal om att du har svarat mig.

Vänliga hälsningar

Mira Lavikko

Förhandlare/Rådgivare