



DIK:s yrkanden i lönerevision 2026 Nacka kommun

Yrkanden:

DIK yrkar – att arbetsgivaren informerar om hur mycket som är budgeterat i budgeten 2026 för löneökningar totalt, både i kronor och procent.

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

DIK yrkar – att arbetsgivaren ska kunna ange vad anställd behöver göra för att få en bättre löneutveckling jämfört med tidigare.

Svar: 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 chefer.

DIK yrkar – att arbetsgivaren redovisar skriftligt den handlingsplan som avses i HÖK T, bilaga 5, analys av löner.

Svar: Inga särskilda prioriteringar görs på central eller politisk nivå utan det ingår i varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar. I arbetet med att budgetera för löneökningar så gör varje chef en analys av behovet av löneökningar. Chef ska i sin analys inför budgetarbetet titta på behovet av löneökningar kopplat till behovet av kompetensförsörjning, kunna behålla kompetenta medarbetare, attrahera nya kandidater, justering av snedsitsar samt förhålla sig till marknadslöneläget. Lönekartläggning genomförs årligen och i lönekartlägningsarbetet använder vi Sysarbs jobbarkitektur som klassificerar de olika befattningar på nivå utifrån komplexitet. Vi tar också fram lönespann för alla olika befattningar där löneläge och nivå framgår. Vi tar också fram extern lönestatistik som cheferna får tillgång till.

DIK yrkar – att arbetsgivaren utifrån AID ska ange relevant ansvarskod som kan kopplas till befattningens innehåll och ansvar.

Svar: Vi gjorde ett stort arbete hösten 2022 med att se över våra AID-koder och våra befattningar. I det arbetet var våra lokala fack involverade. Utgångspunkten var att alla befattningar skulle kopplas till korrekt AID-kod och att vi skulle minska antalet

befattningar. Vi följer kontinuerligt upp att alla befattningar kopplas mot rätt AID och att vi använder de befattningar som vi beslutat ska gälla. Vi använder också ansvarskod F för de roller som har ett uttalat samordningsansvar.

DIK yrkar – att arbetsgivaren ska informera om hur mycket som tilldelats respektive förvaltning, eller motsvarande, i löneökningssutrymme, både i kronor och procent.

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

DIK yrkar – att arbetsgivaren tar ställning i frågan om hur ökad lönespridning ska uppnås.

Svar: I varje chefsuppdrag ingår att budgetera för löneökningar och man har även ansvar för sin egen lönestruktur. Chef ska i sin analys inför budgetarbetet titta på behovet av löneökningar kopplat till behovet av kompetensförsörjning, kunna behålla kompetenta medarbetare, attrahera nya kandidater, justering av snedsitsar samt förhålla sig till marknadslöneläget.

DIK yrkar – att arbetsgivaren informerar om ställningstagandet när det gäller den interna lönestrukturens utveckling jämfört med andra likvärdiga arbetsgivares lönestrukturer.

Svar: Chef ska i sin analys inför budgetarbetet titta på behovet av löneökningar kopplat till behovet av kompetensförsörjning, kunna behålla kompetenta medarbetare, attrahera nya kandidater, justering av snedsitsar samt förhålla sig till marknadslöneläget. Vi jämför kontinuerligt Nackas löner med kommuner i Sthlms län som visar att Nackas löner står sig väl i konkurrensen.

DIK yrkar – att arbetsgivaren tar ställning till önskvärd lönestruktur på 3-5 års sikt för valda grupper och motiven till dessa ställningstaganden.

Svar: Chef ska i sin analys inför budgetarbetet titta på behovet av löneökningar kopplat till behovet av kompetensförsörjning, kunna behålla kompetenta medarbetare, attrahera nya kandidater, justering av snedsitsar samt förhålla sig till marknadslöneläget. Vi jämför kontinuerligt Nackas löner med kommuner i Sthlms län som visar att Nackas löner står sig väl i konkurrensen.

DIK yrkar – att arbetsgivaren kompenserar sjuk- och föräldralediga för den del som Försäkringskassan inte retroaktivt höjer SGI om utbetalning av ny lön sker efter april månad.

Svar: Ej relevant då ny lön betalas ut i april.

2025-12-05

Per Mattsson, Ombudsman