



## Överläggning inför löneöversyn 2025

Nacka kommun har genomfört överläggningar med samtliga förbund som ingår i **Akademikeralliansen**.

Gemensamma utgångspunkter för löneöversynen är huvudöverenskommelsen HÖK<sup>1</sup> 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

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.

Vid löneöversynen bedömer varje chef

- Medarbetarens **måluppfyllelse, resultat** och **bidrag till verksamhetsförbättringar**.
- Arbetsuppgifternas **svårighetsgrad/komplexitet**.
- Löneläget i relation till **kommunens lönestruktur** och **marknadskänslighet**.
- **Arbetsprestationen** utifrån **hur** medarbetaren **nått framgång** och
  - agerat **mål- och resultat**inriktat utifrån **kommunens styrmodell**
  - agerat med **Nackabornas** och **kundernas fokus** som ledstjärna
  - skapat **goda relationer** och **samspelat effektivt**
  - **hanterat problem, utmaningar** och **nya möjligheter**

---

<sup>1</sup>

HÖK T för Akademikeralliansen

Vidare bedöms arbetsprestationen utifrån hur medarbetaren nått framgång genom att ha

- **agerat professionellt i alla led och gjort skillnad** såsom att ha
  - prioriterat rätt saker och kontinuerligt följt upp uppdrag och mål
  - tagit ansvar för att genomföra det som är bestämt och följt fattade beslut
  - bidragit till ett positivt arbetsklimat
  - involverat nya medarbetare i arbetsuppgifter och i gemenskapen
  - tagit initiativ och varit öppen för att tänka nytt och förnya
  - gett andra återkoppling på det som uppskattas/på önskade förändringar
  - vågat lyfta problem och tagit tag i det som hindrar utveckling
  - berättat om framsteg och delat med sig av både goda exempel och misstag.

### 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*.

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.

- 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 chef som medarbetare har ansvar* för att handlingsplanen upprättas och följs upp kontinuerligt.



## Tidplan Löneöversyn 2025

Aktivitet	Datum
Överläggning tidplan, process	December
Facken inkomma med yrkanden	senast 8 januari
Hämta in medlemsuppgifter från SACO	Januari
Arbetsgivaren skickar ut medlemsuppgifter till respektive fack för de förbund som ej har tillgång till P för kontroll.	15 januari
Fastställa förhandlingsunderlaget. Facket meddela om medlemsuppgifter stämmer.	31 januari
Avräkningsdatum (anställda detta datum)	1 april
<b>Lönesamtal starta</b> (organiserade och oorganiserade)	17 februari
<b>Sista dag för lönesamtal</b> och att <b>registrera förslag till ny lön</b> (organiserade och oorganiserade)	19 mars
Förslag till ny lön skickas till respektive fack som inte har behörighet till Personec	24 mars
Avstämningar med facken (dialogmodell)	8-10 april
Ny lön syns i Personec	ca 11 april
<b>Ny lön utbetalas</b>	<b>25 april</b>

### 1.4

Lönesumman för kostnadsberäkning av utfallet för löneöversynen fastställs per 2024-04-01 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.