

Nyköpings kommun  
HR-avdelningen

## AkademikerAlliansens yrkanden i lönerevisionen 2025

AkademikerAlliansen på Nyköpings kommun representerar medlemmar i Sveriges Ingenjörer, Sveriges Arkitekter, Sveriges Arbetsterapeuter, SRAT, DIK, Akavia och Naturvetarna. Våra medlemmar är utspridda i alla kommunens verksamheter – de är allt från ingenjörer och arkitekter till arbetsterapeuter och socialsekreterare.

Generellt är våra medlemmar inte bara högutbildade utan också högpresterande.

Vi tror att Nyköpings kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare och behålla den väsentliga kompetens som finns i kommunens verksamheter. I det ansträngda ekonomiska läget, anser vi att det är viktigt att kommunen inte agerar dumsnålt. Nöjda och välmående medarbetare hänger tätt ihop med goda resultat.

Nyköpings kommun måste visa att man värderar den nyckelkompetens som finns hos kommunens akademiker. Våra medlemmar är väsentliga för att välfärden ska fungera och för att kommunen ska nå de mål som politiken har satt för verksamheterna. Det som varje medarbetare tillför verksamheten och som bidrar till bättre resultat, ska belönas.

Vi vill att akademikers bidrag till verksamheten ska motsvaras av en god löneutveckling och konkurrenskraftiga lönenivåer. Annars riskerar Nyköpings kommun att förlora den nödvändiga kompetens och drivkraft som finns hos akademiker. Det måste också finnas en tydlighet kring förväntningar, mål och kriterier för lönesättningen där de individuella prestationerna och bidragen till verksamheten kopplas till lönesättningen.

Mot denna bakgrund har vi formulerat våra yrkanden i årets lönerevision.

### Yrkanden

AkademikerAlliansen yrkar:

1. att bibliotekarier, arbetsterapeuter och livsmedels- och miljö- och hälsoskyddsinspektörer ska vara prioriterade grupper i lönerevisionen under 2025, för att kompensera för att de ligger lågt i förhållande till andra yrkesgrupper med samma arbetsvärdering
2. att lönesättningen ska vara individuell och baseras på individens prestation under det senaste året och att erfarna medarbetare oavsett löneläge ska kunna erhålla löneökningar i paritet med deras betydelse för och bidrag till verksamheten (det vill säga att en redan hög lön inte ska påverka ökningen negativt)
3. att lönesamtal ska ske med den chef som faktiskt har befogenhet att besluta om lönen

4. att om lönedialogen brister mellan chef och medarbetare, antingen i genomförandet eller kvalitet, ges möjlighet att begära en förnyad eller förstärkt dialog
5. att varje medlem i sitt lönesamtal får besked om:
  - a. Hur förslaget på ny lön förhåller sig till medlemmens individuella prestation under det senaste året
  - b. På vilken nivå medlemmens föreslagna påslag förhåller sig till utrymmet som helhet
  - c. Vad medlemmen ska göra för att kunna få en bättre löneutveckling
6. att lönekriterierna ska behandlas på en APT i verksamheten innan lönesamtalen genomförs, för att säkerställa att chef och medarbetare är ense om kriteriernas betydelse
7. att graviditetspenning ska likställas med föräldraledighet
8. att sjuk- och föräldralediga, om lokal löneöversyn är klar senare än 1 april, ska kompenseras med ett tilläggsbelopp för det bortfall som sker vid beräkning av SGI<sup>1</sup>

### **För AkademikerAlliansen**

Susan Lehtinen  
Ordförande

---

<sup>1</sup> Kompensationen ska ske enligt SKR:s skrift på sid 28. Skriften finns på följande länk: [Löneavtalets grunder och intentioner. En vägledning av löneavtalens gemensamma grunder, uppbyggnad, innehåll och intentioner](#)