

## Löneprocessen 2026 i Kungsbacka kommun

### Här kommer en summering av Sveriges Lärare Kungsbacka.

- **13 april, överläggningsdatum** med arbetsgivaren (det datum man anger till Försäkringskassan om den nya lönen).
- Arbetsgivarens tidsplan för hela löneöversynen fungerar bra i Kungsbacka kommun.

### Lönestatistik för Sveriges Lärare med Kungsbacka kommun som arbetsgivare

- Utfall: **3,0% för medlemmarna i Sveriges Lärare** med Kungsbacka kommun som arbetsgivare.
- **Lönespännvidd** mellan den 90:e och 10:e percentilen samtliga medlemmar är 15%. 25-30% hade varit rimligt. Parterna är överens om att den ska öka, men det gör den generellt inte i Kungsbacka bland förbundets medlemsgrupper.
- **Erfarenhet visar sig inte i lönekuvertet.**
  - Löneutvecklingen avstannar vid stigande ålder, avstannandet startar vid 50 års ålder och mest för +60 åringarna. Medlemmar över 60 år får fortsatt lägre utfall i både % och kronval, trots skrivningar i avtalet (HÖK 25) om löneutveckling hela yrkeslivet.
  - Ålder är i sig inget lönekriterium, men erfarenhet och kompetens som förbättrar och ger stabilitet för verksamheten ska värderas, enligt skrivningar i avtalet.
  - Sveriges Lärare i Kungsbacka har under flera år yrkat på långsiktiga satsningar för att åtgärda detta, dock utan gehör och insatser från arbetsgivaren.
- Den procentuella löneökningen minskar i takt med högre lön. Inga befattningsgrupper når enligt arbetsgivarens statistik upp till den politiskt beslutade 90:e percentilen, men lönerna ligger över den beslutade 10:e percentilen. Lönestrukturen är komprimerad.

### Summering av medlemsenkät 2026

- **Positivt att fler medlemmar besvarar enkäten i år. Tack ni som svarat! Vi hoppas att alla kan besvara den nästa år. Den ger oss ett mycket bra underlag för oss i dialoger med arbetsgivaren.**
- 7/10 anger att lönekriterierna är väl genomgångna och förklarade av närmaste chef.
- 6/10 tycker att lönekriterierna är relevanta för kärnuppdraget, vilket är olika för våra medlemsgrupper, t ex undervisning, vägledning och rådgivning.
- 6/10 anger att chef vid medarbetarsamtalet formulerat mål, förväntningar och krav på dig som medlem, 4/10 saknar detta. *Ta med detta till ditt kommande medarbetarsamtal.*
- Hälften anger att de sett sina underlag från medarbetar- och bedömningsamtalet i WINLAS. *Du hittar den via Insidan – HR-portalen – Medarbetarprofil. Om du inte hittar, fråga din chef.*
- Hälften anger att formulerade mål, krav och förväntningar följdes upp vid bedömningsamtalet.
- Nästan varannan medlem upplever att de inte blir sakligt bedömda av lönesättande chef. *Här måste fler medlemmar våga ställa frågan till sin chef om på vilka grunder bedömningen vilar på. Det är endast lönesättande chef som kan motivera det.*
- Nästan 9/10 har blivit erbjudna ett kortare återkopplingsamtal där chef ska meddela förslaget på den nya lönen *(Ny rutin i Kungsbacka. Förslag på ny lön ska lämnas i ett samtal enligt Löneavtalet och man ska få den motiverad om man önskar det).*
- 8/10 uppger att de haft återkopplingsamtalet med sin chef. *Så länge vi har det skrivet i vårt avtal uppmanar vi från förbundet att alla medlemmar har det samtalet.*
- Knappt hälften anger att den nya lönen inte speglar den bedömning chefen förmedlat vid bedömningsamtalet.
- Hur kan du påverka din löneutveckling? *Fråga din chef. Endast 4/10 vet vad som förväntas.*