ANEBY
KOMMUN

Beslutad av: Kommunfullmäktige
Datum förbeslut: 2026-10-26
Gäller för: Aneby kommun och AMAQ
Dokumentansvarig: HR

Policy för Aneby kommun

Lönepolicy

ANEBY
KOMMUN

Aneby kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare där medarbetare ges goda möjligheter att utvecklas, göra skillnad och bidra till verksamhetens kvalitet. Lönepolitiken är ett hållbart och långsiktigt verktyg för att rekrytera, motivera och behålla kompetens, och ska upplevas som tydlig, rättvis, och förutsägbar.

Målbild

Målbilden är att Aneby kommun ska ha en modern, transparent och hållbar lönebildning som skapar förtroende, motivation och god kompetensförsörjning. Denna målbild uttrycks genom följande inriktningar:

- Tydliga och kända löneprinciper som uppfattas som rättvisa och förutsägbara.
- Individuell och differentierad lön kopplad till uppdrag, kompetens, ansvar och prestation.
- Attraktivt och konkurrenskraftigt löneläge för att kunna rekrytera och behålla medarbetare.
- Lönesättning utan diskriminering eller osakliga löneskillnader, där aktiva åtgärder mot lönediskriminering är en självklar del av processen.
- En lönedialog med hög kvalitet, där medarbetaren förstår vad som påverkar lönen och hur utveckling kan leda till löneutveckling.

Omfattning

Policyn gäller för samtliga medarbetare inom Aneby kommun, oavsett anställningsform.

Våra principer

- ✓ Individuell och differentierad lön - Lönen ska spegla uppdragets svårighetsgrad, ansvar, kompetenskrav och medarbetarens resultat. Lönen ska motivera utveckling och bidra till god måluppfyllelse.
- ✓ Tydliga lönekriterier - Lönekriterier ska vara framtagna i samverkan med de fackliga organisationerna, vara väl kända och fungera som stöd i dialogen mellan chef och medarbetare. Kriterierna ska vara relevanta, konkreta och kopplade till verksamhetens mål.
- ✓ Objektiv och saklig lönebildning - Lönesättning ska alltid vara saklig och fri från diskriminering. Arbetsgivaren ska förebygga och åtgärda osakliga löneskillnader. Vid historiska löneskillnader ska handlingsplaner tas fram för att utjämna dessa.
- ✓ Transparens och dialog - Löneöversynen ska präglas av öppenhet och professionell dialog. Varje medarbetare ska förstå vad som påverkar lönen och vilka utvecklingsvägar som finns.

- ✓ Attraktivitet och kompetensförsörjning - Lönerna ska bidra till att Aneby kommun kan rekrytera, utveckla och behålla medarbetare. Arbetsmarknadens förutsättningar ska beaktas i lönebildningen.

Roller och ansvar

- Kommunfullmäktige: Fastställer alla policydokument som omfattar kommunens arbetsgivaransvar och har därmed det yttersta ansvaret för kommunens styrning inom personal- och arbetsgivarområdet.
- Kommunstyrelsen: Övergripande ansvar för och beslutar om lönepolitiken. Säkerställer att resurser finns för en långsiktigt hållbar lönebildning.
- Chefer: Tillämpa lönepolicyn konsekvent och professionellt. Genomför lönesättning vid nyanställning, löneöversyn och förändrat uppdrag. Föra löpande dialog med medarbetare om prestation, resultat och utveckling. Säkerställa saklighet och undvika osakliga löneskillnader. Säkerställer att medarbetare informeras om policyn.
- Medarbetare: Vara delaktiga i dialogen om resultat, utveckling och kompetens. Ta del av lönekriterier och förstå hur egen insats påverkar löneutvecklingen.
- Fackliga organisationer: Samverkar kring lönekriterier och löneöversynsprocesser. Representerar sina medlemmar och verkar för saklighet och transparens.
- HR: Är stödfunktion till chefer och verksamheter och bidrar med expertstöd, metoder, utbildning, analys samt kvalificerat stöd i löneprocessens alla delar. Följer upp lönebildningen och arbetar med aktiva åtgärder mot osakliga löneskillnader.

Processer för lönesättning

Nyanställning - Lön sätts utifrån befattningens krav, ansvar, kompetens och rådande arbetsmarknadsläge. Lönesättningen ska vara saklig och konkurrenskraftig.
Löneöversyn - Den årliga löneöversynen sker enligt centrala och lokala kollektivavtal. Medarbetaren ska erbjudas ett lönesamtal och få veta hur lönen motiveras.
Förändrat uppdrag - Vid väsentligt ändrade arbetsuppgifter eller ny befattning kan ny lön sättas. Detta ska ske strukturerat, dokumenterat och sakligt.

Denna policy ska kommuniceras i hela organisationen och följas av samtliga chefer, medarbetare och verksamheter. Den revideras årligen eller vid behov. Om policyn inte följs ska detta tas upp i dialog mellan chef och medarbetare. Vid återkommande eller allvarliga överträdelser kan arbetsrättsliga åtgärder bli aktuella.