

Löneöversyn år 2026

Lönebildning i Tranås kommun ska bidra till att stärka möjligheten att attrahera och rekrytera kompetenta medarbetare. Den ska också bidra till att medarbetare vill utveckla verksamheten och motiveras i sitt arbete så att kommunen kan behålla kompetenta, motiverade, stolta och handlingskraftiga medarbetare. En väl genomtänkt och strategisk lönebildning blir ett styrinstrument som bidrar till att stimulera varje medarbetare att medverka till verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalité.

Som underlag till analys inför löneöversyn 2026 har behovsbeskrivningar gjorts utifrån analyser kopplade till löneöversyn 2025 samt nuvarande lönestruktur. Förslaget underbyggs också av att följande parametrar sammanvägs i analysen:

- Arbetsgivarens ansvar att uppfylla kollektivavtalens ambitioner (HÖK) och ansvar för kommunens lönebildning.
- Arbetsgivarens ansvar för god ekonomisk hushållning i kommunen.
- Kommunens kort- respektive långsiktiga kompetensbehov samt förmåga att finna kompetens för att försörja kommunens olika verksamheter.
- Resultat från lönekartläggningen.

Inför 2026 års löneöversyn är avtalsläget klart vilket innebär att tidsplan kommer läggas för en utbetalning av ny lön enligt gällande avtal 1 april 2026.

Avtalsområde med gällande avtal

- HÖK T Akademiker Alliansen, sifferlöst
- Kommunal, utrymme om 915 kronor för varje medarbetare, individgaranti 600 kronor
- Allmän Kommunal Verksamhet (AKV), garanterat utfall 3 procent
- Sveriges Lärare, garanterat utfall 3 procent
- Vårdförbundet, garanterat utfall 3 procent

Inriktningen för löneöversyn 2026 är att förvaltningschef utifrån budgetförutsättningar har viss möjlighet att styra över utfallet inom sin förvaltning inför 2026. Målsättningen med detta är att stärka hela vår lönestruktur i konkurrensen om kompetens och att Tranås kommun bibehåller sin attraktionskraft.

Med utgångspunkten att vi historiskt har haft sifferlösa avtal utan garanterat utfall, har Tranås kommun en riktlinje för lönebildning som anger att lön bestäms av följande:

- Arbetets svårighetsgrad
- Individens prestation
- Marknaden

Samt att kompetensutveckling som gynnar verksamheten ska leda till en positiv löneutveckling för individen.

Det är även viktigt att förhålla sig till att lagar och kollektivavtal följs så att lönesättningen inte blir diskriminerande utifrån diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagstiftningen samt:

- Deltidsarbete
- Föräldraledighet
- Sjukskrivning
- Ledigheter så som kommer av fackligt och politiskt uppdrag

Övriga åtgärder

- att samtliga anställda omfattas av individuell och differentierad lön, vilket bl.a. bör få som resultat att lönespridningen ökar.
- att översyn genomförs av klassificering enligt SKR:s AID-kodning.
- att stor restriktivitet råder i användning av lönetillägg. Vid förekomst ska alltid ett till och med datum anges. Lönetillägget anges i heltidslön och nedräknas efter aktuell sysselsättningsgrad.
- att lönekartläggning enligt diskrimineringslagen sker efter avslutad löneöversyn 2026.
- att redovisning av resultat och utvärdering av ovanstående mål och inriktning sker efter avslutad löneöversyn.