

Lönekartläggning 2022

Innehållsförteckning

1	Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen	4
1.1	Arbetsgrupp.....	4
2	Granskning av lönepolitiken	4
2.1	Är arbetsgivarens lönepolitik könsneutral?	5
2.2	Andra anställningsvillkor och tillämpning	6
3	Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter	6
3.1	Lika arbete	6
3.2	Likvärdigt arbete	7
4	Generell analys av löneskillnader.....	8
4.1	Generell analys av gruppernas sammansättning och lönenivåer	8
5	Resultatet av analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete	9
6	Resultatet av analysen av löneskillnader mellan likvärdiga grupper	10
7	Kommentarer till analysen av löneskillnader	11
7.1	Marknadsargument i löneanalysen	11
7.2	Individuell lönesättning i grupper med få medarbetare	12
7.3	Chefsgrupper och arbetsledning.....	12
8	Sammanfattning	13
9	Inför lönekartläggning 2023	14

Bilagor:

Bilaga 1 – Tyresö kommuns personalpolicy

Bilaga 2 – Sammanställning lönedata

Bilaga 3 – Analys av lika arbetsuppgifter

Bilaga 4 – Analys av likvärdiga arbetsuppgifter

Bilaga 5 – Nyckeltal

Bilaga 6 – Faktorplan

Bilaga 7 – Tyresö kommuns lönepolitiska inriktning 2023

1 Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen

Följande dokument utgör den kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som går under begreppet lönekartläggning vilket regleras i diskrimineringslagen kap. 3 § 2 och § 10. Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om de eventuella löneskillnader som finns mellan kvinnor och män har sin förklaring i medarbetarnas könstillhörighet eller om det finns sakliga förklaringar till varför det skiljer i lön. Om arbetsgivaren inte kan motivera eventuella löneskillnader som sakliga måste dessa skillnader justeras enligt lagtexten.

Kommunens arbete med lönekartläggningen har varit indelad i följande fyra steg.

1. **Granskning av lönepolitiken:** Granskning av skrivningar och kommunens tillämpning av avtal, policys och praxis som reglerar lönesättning och andra anställningsvillkor som gäller i kommunen.
2. **Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter:** Kartläggning av medarbetarnas arbetsuppgifter för att få fram vilka medarbetare som utför arbeten som är betrakta som lika respektive vilkas arbetsuppgifter som är att betrakta som likvärdiga och således ska jämföras lönemässigt i analysen.
3. **Analys av löneskillnader:** Analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbetsuppgifter som är att betrakta som lika samt mellan kvinnodominerade grupper av medarbetare och grupper av medarbetare som inte är eller brukar vara kvinnodominerade som är att betrakta som likvärdiga.
4. **Upprättande av handlingsplan:** Upprättande av handlingsplan för jämställda löner där resultatet av lönekartläggningen och analysen redovisas. I handlingsplanen redovisas vidare de åtgärder som behöver vidtas för att korrigera eventuella osakliga löneskillnader

1.1 Arbetsgrupp

Kommunens HR-stab har tillsatt en arbetsgrupp för att arbeta med lönekartläggningen. Gruppen har haft som uppdrag att genomföra en kartläggning som uppfyller kraven i diskrimineringslagen. I arbetsgruppen deltog 2022 Josefin Vestberg (HR-konsult), Hugo Hjorter (HR-konsult) och Patrik Isolehto (förhandlingschef). I arbetet har systemstöd från SYSARB använts.

Lönekartläggningen 2022 bygger vidare på det arbete som gjorts under åren 2013-2015 samt 2017-2019 vad gäller klassificering av yrkesgrupper, värdering av arbeten och viktning av de faktorer som utgör grunden för värderingen. I samband med lönekartläggningen 2017 konstaterades att en del förändringar inom organisationen skett sedan grunden lades 2013 varför arbetsgivaren i

2017 års lönekartläggning genomförde en del förändringar både vad gäller yrkesgruppers benämning och sammansättning. Detta för att bättre spegla de förutsättningar som råder i Tyresö kommun idag. Förändringarna föregicks av samverkan med arbetstagarorganisationerna i kommunens centrala samverkansgrupp. I samband med årets löneöversyn har arbetsgivaren arbetat vidare med att förfina och anpassa grupsammansättningarna, dock i förhållandevis liten omfattning. Faktorplanen och dess viktning har lämnats oförändrad från tidigare år¹.

2 Granskning av lönepolitiken

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivarens bestämmelser och praxis som styr och påverkar lönesättningen analyseras utifrån ett könsperspektiv. Är lönepolitiken könsneutral? Lönesätts kvinnor och män på samma grund? Nedan följer en analys av kommunens bestämmelser för lönesättning utifrån personalpolicyen samt de av centrala parter kollektivavtalade löneavtalen.

2.1 Är arbetsgivarens lönepolitik könsneutral?

Enligt första paragrafen i löneavtalen står det att ”Lönebildningen och lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.”

Innebörden av texten ovan har införlivats i kommunens personalpolicy²:

”Lönen är individuell och differentierad för att stimulera till goda arbetsresultat. Tydliga och väl kända lönekriterier samt väl genomförda lönesamtal är en självklarhet (...)”

Kommunen eftersträvar en kultur där goda arbetsprestationer belönas. Lönesättningen ska uppfattas som relevant utifrån arbetsinnehåll och arbetsinsats. Det är därför viktigt att lönesättningen tillämpas konsekvent och att lönerna harmonierar inom kommunen. Grundläggande värderingar i kommunens lönepolitik är:

- Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.
- Lönen ska vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat.

¹ Faktorplan – Bilaga 6

² Tyresö kommuns personalpolicy – Bilaga 2

- Särskild uppmärksamhet skall ges svårrekryterade grupper/nyckelpersoner med akademisk bakgrund där konkurrensen på arbetsmarknaden är hård.

Vidare ska kommunen aktivt arbeta för att motverka osakliga skillnader i lönebildningen inom eller mellan yrkesgrupper som kan antas bero på kön. Detta arbete skall vara långsiktigt och målmedvetet. Arbetsgivaren bedömer lönepolitiken som könsneutral.

2.2 Andra anställningsvillkor och tillämpning

Kartläggningen avser de kommunanställdas grundlöner inklusive fasta lönetillägg. Utöver dessa finns exempelvis övertids-, beredskaps- eller jourtillägg som också utgör delar i den totala ersättningen, men som alltså inte värderas i lönekartläggningen. I dessa delar tillämpas Allmänna Bestämmelser (AB) med bilagor. I något fall finns lokal tillämpning av kollektivavtalet som är generösare ur arbetstagarperspektiv än vad avtalet avser. Dessa ersättningar bedöms könsneutrala.

3 Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter

Tyresö kommun har en differentierad lönesättning vilket innebär att olika arbetsuppgifter lönesätts i förhållande till varandra beroende på vilka arbetsuppgifter som utförs. Medarbetare med mer kvalificerade arbetsuppgifter bör ha en högre lön än medarbetare med enklare arbetsuppgifter. Det finns dock fler variabler än yrkets svårighetsgrad som påverkar lönen, exempelvis medarbetarens prestation och faktorer som är kopplade till konkurrens på arbetsmarknaden.

3.1 Lika arbete

För att kunna urskilja vilken del av lönen som är individuell (prestation) och vilken som är differentierad (beror på arbetsuppgifter) börjar lönekartläggningsarbetet med att gruppera samman de medarbetare som anses utföra lika arbetsuppgifter. Genom denna åtgärd förklarar inte arbetsuppgiftens svårighetsgrad varför det skiljer i lön mellan olika medarbetare inom en och samma gruppering eftersom deras arbetsuppgifter är lika. Eventuella löneskillnader måste således ha sin grund i andra faktorer.

Tyresö kommuns månadsavlönade medarbetare (2751 personer) har i kartläggningen indelats i 117 olika grupper av medarbetare som har bedömts utföra tillräckligt lika arbete för att kunna grupperas tillsammans. Denna indelning har huvudsakligen gjorts utifrån AID-koder. Undantag har gjorts för yrkesgrupper där en gruppering utifrån AID ansetts för vid och befattningarna inom AID-koden har för olika uppdrag för att betraktas som tillräckligt lika i kartläggningen.

3.2 Likvärdigt arbete

När dessa grupperingar (yrkesindelning) är gjorda kvarstår faktum att det finns stora löneskillnader mellan dessa grupper. Det skiljer 108 060 kronor per månad i medellön mellan det yrke som tjänar mest och det som tjänar minst. Denna löneskillnad beror inte på individuell lönesättning utan förklaringen pekar snarare på en differentierad lönesättning där yrket med högst lön har högre krav på sina arbetsuppgifter än det yrke med lägst lön.

Nästa steg i lönekartläggningen har således varit att genomföra en systematisk bedömning av de olika arbetsuppgifterna för att bestämma de olika yrkenas förhållande till varandra. Vilka arbetsuppgifter ställer större krav och vilka ställer lägre krav på medarbetarna?

Till hjälp för denna bedömning har arbetsvärderingssystemet Sysarb.se använts. Systemet är faktorbaserat och arbetsuppgifternas krav bedöms på varje faktor utifrån vilka krav som ställs på medarbetaren inom områdena kunskaper och färdigheter, ansvarstagande, ansträngning och arbetsmiljö. Enligt diskrimineringslagen ska dessa områden finnas med för att utreda vilka arbeten som är likvärdiga. De faktorer som används är:

- Teoretisk grundutbildning
- Erfarenhet
- Sociala färdigheter
- Intellectuella färdigheter
- Ansvar för materiella resurser och information
- Ansvar för planering, utveckling och resultat
- Ansvar för arbetsledning
- Ansvar för människor
- Fysiska förhållanden
- Psykiska förhållanden

De olika faktorerna graderas 1-5. Faktorerna viktas sedan inbördes för att på ett korrekt sätt möta den lönepolitik som förs inom kommunen³. Av den anledningen väger exempelvis teoretisk utbildning tyngre än andra faktorer för att svara mot kommunens beslut att extra fokus skall fästas vid svårrekryterade grupper med akademisk bakgrund. Alla yrken får sedan en totalpoäng.

Utifrån dessa yrkesspecifika totalpoäng skapas en lista med 24 grupperingar (värderingsboxar) där varje box innehåller de yrkesgrupper som har en totalpoäng inom ett fördefinierat spann på 15 totalpoäng. Dessa rangordnas utifrån de krav arbetsuppgiften ställer, från den lägsta till den högsta⁴. På detta sätt kan en analys av löneskillnader genomföras mellan yrkesgrupper som bedömts likvärdiga. Tanken är då att mellan likvärdiga yrken beror inte

³ Faktorplan – Bilaga 6

⁴ Sammanställning lönedata – Bilaga 2

löneskillnader på arbetets kvalifikationsgrad, eftersom arbetsuppgifterna bedömts som likvärdiga utifrån totalpoängen i arbetsvärderingen.

4 Generell analys av löneskillnader

När såväl indelningen av medarbetare i yrkesgrupper om lika arbete och sammanslagning i boxar om likvärdiga arbeten är genomförd finns det ett underlag som kan analyseras. Analysens utgångspunkt är att utreda om det finns skillnader i lön mellan kvinnor och män som inte går att förklara med könsneutrala faktorer.

4.1 Generell analys av gruppernas sammansättning och lönenivåer

Om man delar kommunens samtliga kvinnors medellön med männens medellön får man fram en faktor på 101,0 %. Detta innebär en fortsatt positiv utveckling av kvinnors löner i förhållande till mäns jämfört med föregående år. Vid en första genomgång av lönenivåer, lönespridning och lönestrukturer inom och mellan olika grupper av medarbetare visar materialet⁵ på att det är förhållandevis små löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdiga arbeten i kommunen.

I 41 av grupperna där både könen finns representerade har männen högre medellön än kvinnorna och i 34 av grupperna har kvinnorna högre medellön än männen. I 42 av grupperna (inkl. enkönade grupper) kan det inte finnas några skillnader i lön mellan könen eftersom de är sammansatta helt av antingen kvinnor eller män (30 grupper helt av kvinnor och 12 grupper helt av män). Det finns ingen grupp där det inte finns några löneskillnader alls mellan kvinnor och män, men i 11 av grupperna är medellöneskillnaden 1 % eller mindre vilket anses utgöra ett mått på likställda löner.

68,4 % av grupperna är kvinnodominerade (80 av 117). För att en grupp ska räknas som kvinnodominerad ska kvinnorna utgöra minst 60 % av medarbetarna i gruppen. Detta mått är satt utifrån den nationella statistiken som visar att om det är många kvinnor som arbetar inom ett yrke så påverkar detta lönesättningen negativt för gruppen. Dessa 80 kvinnodominerade grupper innehåller 76 % av kommunens medarbetare. De kvinnodominerade grupperna innehåller således betydligt fler medarbetare i kartläggningen än de icke kvinnodominerade grupperna. En förklaring till detta är att dessa grupper främst finns inom vård, omsorg, skola och förskola (exempelvis undersköterskor och barnskötare) som är de största verksamheterna i kommunen.

⁵ Nyckeltal – Bilaga 5

Resultatet av arbetsvärderingen visar att de kvinnodominerade grupperna fördelar sig jämnt i rangordningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, allt från yrkesgrupper med lägre krav till yrkesgrupper med mycket höga krav. Resultatet visar också att de kvinnodominerade yrkena fördelar sig över hela spannet av medellöner. Av de tio högst betalda yrkena inom kommunen är sju kvinnodominerade med den definition på 60 % som används i dessa sammanhang. Bland de tio yrkesgrupper med högst medellön är det dock enbart två yrkesgrupper som har fler än en medarbetare. Av de tio lägst betalda yrkesgrupperna är sju kvinnodominerade (åtta stycken 2021).

Vid en första analys kan man dra slutsatsen att löneskillnader förklaras av systemet för individuell och differentierad lönesättning som tillämpas av arbetsgivaren. En grundligare analys utifrån diskrimineringslagens krav har också genomförts.

5 Resultatet av analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete

I arbetet med att analysera löneskillnaderna mellan kvinnor och män som utför lika arbete har målet varit att säkerställa att inget av könen diskrimineras på grund av kön, vilket är syftet med regleringarna på området. De yrkesgrupper där endast det ena könet finns representerat lämnas utanför denna granskning, vilket enligt tidigare redovisning är 42 yrkesgrupper. Detta innebär att granskningen har begränsats till 75 yrkesgrupper i denna del. En analys av lönestrukturen har gjorts även i de fall löneskillnaden är mindre än 1 %, för att säkerställa att inte enskilt högavlönade individer påverkar resultatet på ett sätt som gör statistiken missvisande.

De löneskillnader som finns mellan kvinnor och män som anses utföra lika arbete förklaras i många fall med hänvisning till kriterierna för individuell lönesättning. Medarbetare med lång och bred erfarenhet har ofta byggt upp hög kompetens vilket värderas lönemässigt. Dessutom har löneskillnaderna vid vissa tillfällen förklarats med att en av medarbetarna i gruppen har ett visst utökat ansvar eller ett uppdrag som sträcker sig utanför ramarna för värderingen.

Arbetsgivaren har inte som ambition att lönen i första hand skall ställas i relation till anställningstid, utan till prestation i förhållande till lönekriterier och medverkan till verksamhetens måluppfyllelse. Kommunen och de centrala avtalsparterna har inte som avsikt att alla som har samma befattning och samma anställningstid ska tjäna lika mycket. Tvärt om finns en uttalad ambition om att öka lönespridningen inom yrkesgrupper och koppla den till prestation. När arbetsgivaren använder begreppet ”Löneskillnaderna beror på individuell lönesättning” handlar det om just det. Detta kan tyckas uppenbart – alla skillnader handlar ju om individuell lönesättning per definition. Det

arbetsgivaren menar i denna förklaring är att grunden till löneskillnaderna står att finna i hur medarbetarna presterar/presterat i kombination med uppbyggd erfarenhet av yrket, och att löneskillnaderna därför anses vara sakliga.

I några grupper används marknadsfaktorer som förklaring för löneskillnader. I dessa fall handlar marknadsfaktorn oftast om situationer där svårigheter att rekrytera rätt person påverkar löneläget för enskilda individer i en grupp. Det kan till exempel handla om specialistkompetens i yrkesgrupper inom samhällsbyggnadskontoret eller om vissa specifika ämneskunskaper hos lärare. Lönesättningen sker i organisationen men lönesättningen påverkas av omvärldsfaktorer så som tillgång och efterfrågan.

Det kan konstateras att inom verksamheter med hög grad av specialister/specialistinriktningar hamnar arbetsgivaren i ett dilemma. Lönekartläggningens utgångsvärde är att alla medarbetare som tillhör samma yrkesgrupp gör ett lika svårt arbete i arbetsvärderingshänseende. Detta stämmer inte riktigt när det gäller specialistfunktionerna. Alternativet skulle då vara att bryta isär dessa yrkesgrupper och värdera dem var för sig. Detta skulle förvisso ge en mer rättvisande bild när det gäller värderingen av respektive arbete, men det skulle dels vara i stort sett ogörligt att ge varje befattning och därtill varje specialistkompetens en egen värdering. Det skulle också motverka ett av huvudsyftena med kartläggningen som är att jämföra medarbetarnas löner med varandra. Specialistkompetenser inom samma yrkesgrupp gör också att marknadspåverkan kan variera. Det förekommer därför att arbetsgivaren använder marknadspåverkan som förklaring för löneskillnader även inom grupper som anses göra ”lika” arbete. Även om man i en del kan säga att uppdraget har hög grad av likhet är det stora skillnader på både förutsättningar och marknadspåverkan.

Samtliga löneskillnader inom yrkesgrupper som bedöms göra lika arbete har förklarats med sakliga argument⁶.

6 Resultatet av analysen av löneskillnader mellan likvärdiga grupper

Analysen i denna del av lönekartläggningen utgår från kraven i lagen och dess förarbeten om att det är löneskillnaderna mellan likvärdiga kvinnodominerade grupper och icke kvinnodominerade grupper som ska jämföras och förklaras. De fall där en kvinnodominerad yrkesgrupp tjänar mindre än en icke kvinnodominerad yrkesgrupp som bedömts göra ett likvärdigt eller mindre kvalificerat arbete måste detta således förklaras med könsneutrala argument.

⁶ Analys av lika arbeten – Bilaga 3

I kommunens lönekartläggning innebär ovanstående skrivning exempelvis att bland de yrken som bedömts likvärdiga i värderingsbox 9⁷ finns yrkesgrupperna kommunikatör och modersmåls lärare. Trots att dessa grupper är likvärdiga och att det mellan dessa grupper finns en löneskillnad på nästan 6 000 kronor så kommer inte denna skillnad att analyseras. Det beror på att båda dessa grupper är kvinnodominerade och att löneskillnaderna dem emellan därför inte anses bero på kön. Analysen utgår endast från de fall där kvinnodominerade gruppers lönenivå är lägre än icke kvinnodominerade gruppers lönenivå.

I värderingsbox 9 kommer därför en analys istället att ske bland annat mellan grupperna modersmåls lärare och arbetsledare gata/park/idrottsplats, som värderats som likvärdiga yrken. Det skiljer 2 649 kronor i lön mellan grupperna modersmåls lärare som är en kvinnodominerad yrkesgrupp och arbetsledare gata/park/idrottsplats som är icke kvinnodominerad. Denna del av analysen handlar således om att klargöra om dessa löneskillnader är könsrelaterade och kräver en åtgärd eller om arbetsgivaren har sakliga förklaringar som motiverar de icke kvinnodominerade gruppernas högre löneläge.

Samtliga löneskillnader inom yrkesgrupper som bedöms göra likvärdigt arbete har förklarats med sakliga argument.

7 Kommentarer till analysen av löneskillnader

I det kommande avsnittet följer ett generellt resonemang kring de analyser som gjorts av löneskillnader inom kommunen. För kommentarer avseende specifika jämförelser mellan yrken finns dessa i bilaga 3 och 4. Tre områden lyfts fram där det anses särskilt relevant att utvidga resonemanget.

7.1 Marknadsargument i löneanalysen

I analysen av löneskillnader kan arbetsgivaren konstatera att arbeten som har att göra med bygg- och fastighetsbranschen påverkas markant av lönerna på den externa arbetsmarknaden hos privata arbetsgivare. För många av kommunens yrkesgrupper handlar arbetsmarknadspåverkan om jämförelser kommuner emellan inom den offentliga sektorn, men för de mest svårrekryterade yrkeskategorierna handlar det till största delen om konkurrens från den privata sektorn. Till dessa yrken hör olika typer av ingenjörer, byggprojektledare etc. Den expansiva byggsektor som finns i regionen medför att lönerna ökar för dessa medarbetare för att arbetsgivaren ska kunna behålla och rekrytera kompetent personal. Detsamma gäller för exempelvis upphandlare och IT-tekniker där löneläget på den externa arbetsmarknaden är högt.

⁷ Analys likvärdiga arbeten – Bilaga 4

För att förstå vissa löneskillnader är det också av relevans att se till vilka vägar en person generellt kommer till sin anställning. Arbetsgivaren ställer inte nödvändigtvis högre krav på en maskinist/tekniker än på en barnskötare utifrån arbetsvärderingen, men vid närmare genomlysning av yrkesgrupperna finns ändå skillnader i kompetensen. En anledning till detta kan vara att barnskötare ofta kommer in via så kallade intermittenta anställningar vid behov, varför kvalifikationer inte genomgår samma prövning. Vaktmästare, tekniker etc. anställs inte på samma sätt. Inte sällan kommer dessa medarbetare ifrån en tidigare anställning inom eller utanför kommunen.

Det finns således situationer där ett yrke kräver eller förutsätter förkunskap eller erfarenhet som inte hanteras på ett effektivt sätt av värderingsmodulen. Ett exempel är där någon form av praktisk erfarenhet, körkort, licens eller yrkesutbildning är en stor tillgång men där man ändå inte kan ställa höga krav på erfarenhet eller akademisk utbildning i den mening som arbetsvärderingen avser. I vissa fall genomgår anställda en mer eller mindre omfattande intern utbildning som inte heller omfattas av arbetsvärderingen. Dessa faktorer påverkar likväl lönenivåerna.

7.2 Individuell lönesättning i grupper med få medarbetare

Den individuella delen av lönesättningen får större påverkan på medellönen i grupper med få medarbetare i. Detta beror på att det rent matematiskt räcker med en högavlönad medarbetare i gruppen för att höja hela gruppens medellön. Vidare påverkas också den individuella delen av lönen av hur sårbart det är för organisationen om en medarbetare är borta. Finns det inte lika många med en viss kompetens ger detta ofta högre individuell lönesättning. Dessutom är individerna ofta handplockade till sina uppdrag och detta medverkar till att höja den individuella värderingen.

7.3 Chefsgrupper och arbetsledning

Lönekartläggningen visar på vissa bekymmer att analysera lönerna för olika chefsgrupper. Dels är det svårt att jämföra olika chefsroller med varandra, men det är också problematiskt att jämföra chefer med andra yrkesgrupper.

När det gäller att jämföra chefsrollerna sinsemellan kan man konstatera att det ofta handlar om en enda person i varje chefsgrupp. Dessa har ofta väldigt skiftande uppdrag och de går inte på ett effektivt sätt att värdera med det verktyg som står till förfogande.

Vid jämförelser mellan chefsgrupper och andra arbetstagare, vilket sker vid analys av likvärdiga arbeten, finns andra svårigheter. En chef lönesätts till stor del för sitt personalansvar, sin erfarenhet och sina ledaregenskaper medan exempelvis en ingenjör ersätts för utbildning, kunskap och marknad. I vissa yrken är lång erfarenhet en grundläggande förutsättning medan den i andra är i

det närmaste ovidkommande. Dessa nyanser gör analysverktyget generellt hållet och vissa saker kan inte förklaras med de värderingsverktyg som står till förfogande. Detta innebär inte att de beror på kön. Chefsgrupperna går också in under den tidigare nämnda kategorin av svårrekryterade individer med en stor extern arbetsmarknad.

För chefsrollernas lönesättning är det också av relevans vilka personer man har personalansvar för. Det finns en variabel som i praktiken innebär att en chef bör ha högre lön än sin personalgrupp. Annars försvinner incitamenten till uppdraget i viss del. Denna faktor slår även mot arbetsledare, även om kommunen i vissa fall inte värderar arbetsledning lika högt som utbildning.

Det är generellt sett svårt, och i vissa avseenden heller inte relevant, att göra strukturella analyser av individuellt satta löner för enskilda medarbetare. Det blir tydligt när löneläget för en större grupp av medarbetare jämförs med löneläget för en annan grupp som endast innehåller en enda medarbetare.

I det fallet blir det således mer relevant att se till hur dessa gruppers löner korrelerar med marknadslöneläget. I en majoritet av fallen kan konstateras att de kvinnodominerade yrkesgrupperna har ett löneläge som på ett korrekt sätt korrelerar med marknadslöneläget medan för enskilda medarbetare inom exempelvis arbetsledande funktioner kan en bedömning av marknadslöneläget antyda att löneläget hos arbetsgivaren i viss mån överstiger marknadslöneläget för rollen. Även om grundtanken i lagstiftningen kan tolkas som att löneläget för kvinnodominerade yrkesgrupper skall justeras uppåt i de fall osakliga löneskillnader uppmärksammas, kan det i denna typ av fall istället vara aktuellt att hålla tillbaka löneutvecklingen över tid för icke kvinnodominerade yrkesgrupper för att på så sätt harmoniera lönebilderna.

8 Sammanfattning

Arbetsgivaren kan konstatera att utvecklingen avseende kvinnors löner i förhållande till mäns är fortsatt positiv. För andra gången har kvinnorna i Tyresö kommun en högre medellön än männen. Lönekvoten för år 2022 uppgår till 101 %, dvs. 1 % till kvinnors fördel.

2022:	101,0 %
2021:	100,5 %
2020:	99,2 %
2019:	98,3 %
2018:	97,8 %
2017:	96,9 %

2016:	94 %
-------	------

Dessa löneskillnader är så kallat oviktade skillnader, vilket innebär att de inte tar hänsyn till arbetets svårighetsgrad eller andra faktorer. Denna utveckling måste ses som positiv. Arbetsgivaren kan också konstatera att de oviktade löneskillnaderna för 2022 ligger inom spannet om +/- 1 %, vilket enligt Diskrimineringslagen är måttet på vad som anser utgöra jämställda löner.

Arbetsgivaren har inte funnit några osakliga löneskillnader i analysen av medarbetare som bedöms göra lika arbete. Även om det i vissa grupper funnits stora variationer har samtliga löneskillnader i den delen kunnat förklaras med hänvisning till sakliga argument som inte har sin grund i kön.

I lagens mening skall löneskillnader mellan kvinnodominerade yrkesgrupper och icke kvinnodominerade yrkesgrupper som utför likvärdiga arbetsuppgifter och där skillnaderna inte går att hänföra till marknadslöneläget, individens prestation eller yrkets/rollens svårighetsgrad anses bero på kön. I analysen av medarbetare som anses göra likvärdiga arbeten har samtliga löneskillnader kunnat förklaras med hänvisning till sakliga argument som inte har sin grund i kön.

Det faktum att kvinnornas medellön 2022 är högre än männens innebär inte att arbetsgivaren kan luta sig tillbaka i arbetet med jämställda löner. Det sammanlagda medelvärdet för löner i kommunen tar inte hänsyn till lönerelationer inom eller mellan yrkesgrupper och det är dessa delar som är de mest prioriterade såväl nu som framåt.

9 Inför lönekartläggning 2023

Inför 2023 års lönekartläggning kan det vara intressant att fortsätta att se över chefsgrupperna med särskilt fokus. Det behöver utvärderas om sammansättningen och värderingen av dessa kan göras på ett effektivare sätt. Det kan också diskuteras huruvida faktorn ansvar för arbetsledning bör viktas högre i arbetsvärderingen, då denna variabel blir föremål för analys vid upprepade tillfällen och det faktiska utfallet i lönesättningen inte helt kan kopplas till den värdering som gjorts. Detta faktum har konstaterats redan tidigare år. En omviktning av variablerna som styr arbetsvärderingen kan dock få stort genomslag och behöver föregås av en grundlig dialog mellan alla berörda parter.

Då lönekartläggningen i Tyresö kommun i stor utsträckning bygger på AID-kodsystemet uppkommer problem inom samlingskoderna. Till dessa hör exempelvis Administratör annan, Handläggare annan och Handläggare övergripande verksamhetsplanering. Dessa AID-koder syftar till att samla och

klassificera yrken som inte naturligt kan kopplas till övriga AID-koder. Detta gör att uppdragen för individerna i dessa grupper ofta skiljer sig mycket åt. Arbetsvärderingen av dessa yrken försvåras därmed och således också analysen av löneskillnader individerna emellan. De tre grupperna som nämns ovan innehåller sammanlagt 89 medarbetare, för vilka strukturella och individuella jämförelser inte blir tillfredställande. Inför kommande lönekartläggningar kan det vara nödvändigt att ytterligare analysera sammansättningen av administratörs- och handläggargrupperna.

Det kan konstateras att en stor andel yrkesgrupper (42 av 117) till 100 % utgörs av antingen kvinnor eller män. Detta innebär att dessa yrken i praktiken undantas kartläggningens analys när det gäller lika arbete. Det bör beaktas att dessa yrken i stor utsträckning är ensamarbeten, men i flera fall finns tydliga strukturer att beakta. Exempelvis finns det 6 maskinister/tekniker, 6 hantverkare och 33 vaktmästare. I dessa grupper finns inga kvinnor alls. I gruppen parkarbetare/idrottsplatsarbetare finns 33 medarbetare varav endast 6 är kvinnor. På samma sätt finns det 37 måltidspersonal, 24 administratörer inom skolan samt 17 specialpedagoger. Samtliga dessa är kvinnor och bland kommunens 150 förskollärare är endast 4 män. Även om andelen grupper där endast det ena könet finns representerat minskat succesivt sedan 2014 (från 66 st) är denna förhållandevis stora andel könshomogena yrkesgrupper ett område för arbetsgivaren att fortsätta följa upp.

Personalpolicy



tyresö kommun





"Med Tyresöborna i centrum"

Innehåll

Vår arbetsgivare	4
Personalpolicyn	5
Delaktighet och samverkan	6
Hälsa och arbetsmiljö	7
Jämställdhet och mångfald	8
Förbättring och utveckling	9
Lön, lönebildning och arbetsvillkor	10

Vår arbetsgivare

Kommunen är en demokratiskt styrd organisation som leds av kommunfullmäktige. Huvudansvaret för den kommunala verksamheten ligger hos de förtroendevalda politikerna. Kommunfullmäktige är vår arbetsgivare. I kommunen finns även ett antal politiskt tillsatta nämnder. Vi som är anställda i Tyresö kommun arbetar på uppdrag av kommunstyrelsen, som också är den nämnd som beslutar om övergripande personalfrågor. Kommunfullmäktige har delegerat beslutanderätten i vissa andra frågor till övriga nämnder i kommunen.

Om personalpolicyn

På uppdrag av kommunstyrelsen har Tyresö kommuns personalpolicy tagits fram av en projektgrupp bestående av representanter från arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna. Chefer och medarbetare har bidragit med sina synpunkter, vilket har varit vägledande för framtagandet av det slutliga dokumentet.

Policyn är baserad på några av kommunens befintliga policy- och styrdokument:

- * Strategi- och budgetplan.
- * Samverkansavtal.
- * Arbetsmiljöpolicy.
- * Chefspolicy.
- * Informationspolicy.

Hur blir visionerna i personalpolicyn verklighet?

Personalpolicyn är ett visionärt styrdokument som blir verklighet när vi tar ett gemensamt ansvar för att tillämpa den. Utifrån personalpolicyn ska chef och medarbetare tillsammans ta fram en handlingsplan för den egna arbetsplatsen. Policy och handlingsplan ska regelbundet behandlas på arbetsplatsträffar. Policyn ska även användas vid rekrytering och introduktion av nyanställda. För att kunna tillämpa policyn i verkligheten krävs kompetensutveckling. Policyn ska följas upp och utvärderas regelbundet.

Personalpolicyn

Personalpolicyn är ett övergripande idé- och styrdokument som gäller alla medarbetare i Tyresö kommun. Personalpolicyn beskriver värderingar och förhållningssätt i relationerna på våra arbetsplatser och till de människor vi möter i arbetet. Policyn ska vara ett stöd för chefer och medarbetare i arbetet och främja våra möjligheter att rekrytera, behålla och utveckla våra medarbetare.

Personalpolicyn omfattar vårt synsätt inom fem viktiga områden:

- * Delaktighet och samverkan
- * Hälsa och arbetsmiljö
- * Jämställdhet och mångfald
- * Förbättring och utveckling
- * Lön, lönebildning och arbetsvillkor.

Utgångspunkter för vårt arbete

Kommunens politiska ledning, som är vår uppdragsgivare, har som mål att skapa ett samhälle där beslut så långt det är möjligt fattas av eller nära människorna själva. Tyresöborna ska stå i centrum och erbjudas olika alternativ för att ökad valfrihet ska uppnås. Detta är grunden för vårt arbete.

”Med Tyresöborna i centrum”

Vi ger Tyresöborna service av god kvalitet och har ett uttalat medborgarperspektiv både som myndighet och serviceorganisation. Vi visar tolerans och respekt för individen och ger den enskilde ett korrekt bemötande. Vi informerar på ett enkelt och tydligt sätt och motiverar våra beslut.

”Tyresö kommun – en arbetsplats i utveckling”

Alla medarbetares engagemang, delaktighet, inflytande och ansvar bidrar till att göra Tyresö kommun till en effektiv organisation och en attraktiv arbetsgivare. Med ett kammungemensamt arbetssätt får vi en övergripande helhetssyn.

Delaktighet och samverkan



”Vi pratar
med varandra”

Genom dialog i vardagen, i medarbetarsamtal, på arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper utvecklar vi vår verksamhet. Så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete.

Tyresö kommun som arbetsgivare...

- * står för öppenhet och delaktighet.
- * står för ett tydligt ledarskap som ger alla medarbetare möjlighet till inflytande, att vara delaktiga och ta ansvar för att utveckla kvalitet och service i verksamheten.
- * erbjuder alla nyanställda introduktion.

Som medarbetare i Tyresö kommun...

- * är du delaktig och medverkar till att utveckla verksamheten och nå målen.

Har du dessutom ett uppdrag som chef...

- * ger du förutsättningar för dialog och delaktighet och uppmuntrar medarbetarnas medverkan i verksamhetens utveckling.
- * kommunicerar du verksamhetens mål och resultat med dina medarbetare och låter dem få veta hur var och en av dem kan bidra till att nå målen.

Hälsa och arbetsmiljö

I Tyresö kommun är arbetsmiljön säker och hälsofrämjande. Vi ser arbetsmiljöarbetet som ett strategiskt verktyg för att skapa en fysiskt, psykiskt och socialt väl fungerande och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare. Vårt arbetsmiljöarbete ger förutsättningar för ett hållbart arbetsliv och ett ökat hälsomedvetande hos medarbetarna.

Tyresö kommun som arbetsgivare...


- * främjar hälsa och säkerhet genom att säkerställa god arbetsmiljö.
- * uppmuntrar medarbetarna till ett ökat hälsomedvetande genom att erbjuda hälsoprofiler och bidrag till egen friskvård.
- * ger förutsättningar för cheferna att utveckla ett gott ledarskap.
- * visar omsorg, varsamhet och god etik vid uppsägning på arbetsgivarens initiativ.

Som medarbetare i Tyresö kommun...

- * bidrar du till en god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat på din arbetsplats.
- * tar du ansvar för din hälsa.


Har du dessutom ett uppdrag som chef...

- * bedriver du ett systematiskt arbetsmiljöarbete.
- * skapar du genom ditt ledarskap en god arbetsmiljö och uppmuntrar medarbetarna till att öka sitt hälsomedvetande.



”Vi trivs och mår bra
på arbetet”

Jämställdhet och mångfald



”Vi behandlar andra
som vi själva vill bli
behandlade”

I Tyresö kommun har alla samma möjligheter oavsett kön, ålder, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller könsidentitet.

Tyresö kommun som arbetsgivare...

- * ger alla medarbetare lika rättigheter i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.
- * arbetar för ökad jämställdhet.
- * ser positivt på olikheter och tar vara på allas kompetens.
- * tolererar inte att diskriminering förekommer på arbetsplatsen.

Som medarbetare i Tyresö kommun...

- * visar du öppenhet, tolerans och respekt för den enskilde individen och alla människors lika värde.

Har du dessutom ett uppdrag som chef...

- * är du genom ditt ledarskap en god förebild i mångfalds- och jämställdhetsfrågor.
- * arbetar du som ledare för att arbetsplatsen ska kännetecknas av öppenhet, tolerans och respekt.

Förbättring och utveckling

Tyresöbornas krav på effektivitet och service förutsätter att våra verksamheter ständigt utvecklas och förbättras. Verksamhetsutveckling är ett sätt att systematiskt utveckla och förbättra kommunens förmåga att utföra sina uppgifter på ett effektivt sätt. Vi måste ständigt vara beredda på att ifrågasätta, förbättra och utveckla vår organisation och våra verksamheter till nytta för Tyresöborna.

Tyresö kommun som arbetsgivare...


- * arbetar med ständig verksamhets- och kvalitetsutveckling, uppföljning och utvärdering.

Som medarbetare i Tyresö kommun...

- * bidrar du med din kompetens till verksamhetens utveckling och tar ansvar för din egen yrkesmässiga utveckling.

Har du dessutom ett uppdrag som chef...

- * ser du förändring som en förutsättning för utveckling och tar initiativ, utvecklar och effektiviserar verksamheten för att förbättra kvalitet och service.
- * ger du möjlighet för dina medarbetare till lärande och kompetensutveckling i det dagliga arbetet.
- * inser du behovet av att utveckla såväl medarbetarna som dig själv.



”Vi ser positivt på utmaningar och vi vill bli bättre”

Lön, lönebildning och arbetsvillkor

Lönepolitik är ett verktyg för verksamhetsförbättring och måluppfyllelse och ska göra det möjligt för oss att behålla, utveckla och rekrytera kompetenta medarbetare.

Lönen är individuell och differentierad för att stimulera till goda arbetsresultat. Tydliga och väl kända lönekriterier samt väl genomförda lönesamtal är en självklarhet. Medarbetarna får möjlighet att påverka sina arbetstider om verksamheten så tillåter.

Tyresö kommun som arbetsgivare...

- * erbjuder goda arbetsvillkor.
- * har en löneprocess som tydliggör samband mellan arbetsresultat och löneutveckling.

Som medarbetare i Tyresö kommun...

- * är du genom ditt bemötande en god representant för kommunen.
- * arbetar för att uppfylla de mål som gäller för din verksamhet och ditt arbete.
- * är du samarbetsinriktad, visar engagemang och tar initiativ.

Har du dessutom ett uppdrag som chef...

- * ansvarar du för att alla medarbetare känner till och förstår sin roll, kommunens uppdrag i stort samt den egna verksamhetens uppdrag och mål.
- * följer du upp medarbetarnas arbetsresultat så att kopplingen till löneutvecklingen blir tydlig.



”Vi uppskattas
för vårt arbete”



"Tyresö kommun – en arbetsplats i utveckling"

tyresö kommun



Postadress 135 81 Tyresö

Besöksadress Marknadsgränd 2

Telefon 08-5782 91 00

Fax 08-798 95 94

E-post kommun@tyreso.se

www.tyreso.se

Arbete	Antal			Andel		Medellön			Löneskillnad (Medel)		Medianlön			Lönespridning		
	Total	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Total	Kvinnor	Män	Löneskillnad (K/M)	Total	Kvinnor	Män	Total	Kvinnor	Män	
Värderingsbox 1																
Lönebidrag	6	3	3	50,0%	50,0%	23 267	23 467	23 067	101,7%	22 900	22 900	22 900	17,5%	17,0%	12,7%	
Värderingsbox 2																
Lokalvård 651010	21	16	5	76,2%	23,8%	26 336	26 466	25 920	102,1%	26 100	26 425	25 900	8,6%	13,6%	2,7%	
Måltidspersonal 601012/601013	37	37	0	100,0%	0,0%	24 761	24 761	0	0,0%	24 700	24 700	0	19,0%	19,0%	0,0%	
Värderingsbox 3																
Administratör annan 152090	31	22	9	71,0%	29,0%	32 810	33 918	30 100	112,7%	33 000	33 850	31 000	30,0%	29,2%	48,1%	
Administratör ekonomi 152011	10	9	1	90,0%	10,0%	35 970	35 856	37 000	96,9%	36 750	36 500	37 000	12,8%	14,2%	0,0%	
Administratör socialtjänst 152015	16	16	0	100,0%	0,0%	34 415	34 415	0	0,0%	34 250	34 250	0	17,9%	17,9%	0,0%	
Administratör vård 152018	11	10	1	90,9%	9,1%	34 036	34 170	32 700	104,5%	33 900	33 900	32 700	14,2%	18,0%	0,0%	
Biblioteksassistent 451016	6	4	2	66,7%	33,3%	28 533	28 175	29 250	96,3%	28 600	28 250	29 250	10,1%	6,4%	5,8%	
Lärarassistent 403015	32	23	9	71,9%	28,1%	30 395	30 763	29 456	104,4%	30 100	30 100	28 500	31,2%	35,5%	44,6%	
Vårdbitråde 207024/207090	30	19	11	63,3%	36,7%	25 651	26 243	24 627	106,6%	25 560	26 300	24 300	16,8%	12,2%	8,0%	
Värderingsbox 4																
Barnskötare 403010	380	314	66	82,6%	17,4%	26 781	26 909	26 176	102,8%	26 900	27 000	26 450	27,5%	27,4%	34,0%	
Elevassistent 403016	109	63	46	57,8%	42,2%	26 361	27 262	25 127	108,5%	26 800	27 600	25 600	32,6%	29,2%	36,7%	
Värderingsbox 5																
Bostödsassistent 207020	14	10	4	71,4%	28,6%	30 350	30 020	31 175	96,3%	30 000	29 700	30 750	14,3%	20,5%	10,4%	
Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 50	6	0	6	0,0%	100,0%	32 850	0	32 850	0,0%	34 400	0	34 400	26,2%	0,0%	26,2%	
Parkarbetare och idrottsplatsarbetare	33	6	27	18,2%	81,8%	28 618	28 367	28 674	98,9%	28 600	28 050	28 700	25,5%	26,7%	25,4%	
Turism- och fritidsarbete 452012/452	4	3	1	75,0%	25,0%	28 625	27 533	31 900	86,3%	30 050	29 800	31 900	31,3%	26,2%	0,0%	
Vaktmästare 521015	33	0	33	0,0%	100,0%	29 509	0	29 509	0,0%	30 000	0	30 000	30,7%	0,0%	30,7%	
Värderingsbox 6																
Administratör personal/löner 152012	9	9	0	100,0%	0,0%	34 367	34 367	0	0,0%	34 800	34 800	0	25,9%	25,9%	0,0%	
Administratör skola 152016	24	24	0	100,0%	0,0%	33 275	33 275	0	0,0%	33 250	33 250	0	18,6%	18,6%	0,0%	
Anläggningsarbete 521012/529090	6	0	6	0,0%	100,0%	32 967	0	32 967	0,0%	33 050	0	33 050	9,1%	0,0%	9,1%	
Boendestödjare/Stödass 207021/2071	134	112	22	83,6%	16,4%	28 494	28 613	27 886	102,6%	28 300	28 350	28 050	17,7%	18,0%	19,3%	
Fritidsledare 452011	32	14	18	43,8%	56,3%	29 975	30 243	29 767	101,6%	29 850	30 200	29 850	26,1%	31,1%	26,1%	
Hantverkare 521013/529090	6	0	6	0,0%	100,0%	33 883	0	33 883	0,0%	33 700	0	33 700	15,4%	0,0%	15,4%	
IT-tekniker 1	8	3	5	37,5%	62,5%	32 938	30 767	34 240	89,9%	32 850	29 000	33 500	28,0%	19,7%	20,9%	
Kock/Kokerska 601010	40	31	9	77,5%	22,5%	28 710	28 513	29 389	97,0%	28 900	28 500	29 700	13,1%	13,0%	16,5%	
Modersmåls lärare obehörig 402090	27	22	5	81,5%	18,5%	33 337	33 305	33 480	99,5%	32 600	32 600	32 600	18,7%	18,7%	11,7%	
Obehörig lärare Gr/Gy	18	6	12	33,3%	66,7%	34 978	32 783	36 075	90,9%	35 700	31 750	36 000	49,0%	47,2%	26,4%	
Undersköterska äldreomsorg 207009,	182	162	20	89,0%	11,0%	28 768	28 908	27 640	104,6%	28 500	28 600	27 650	21,4%	20,3%	25,3%	
Värderingsbox 7																
Handläggare annan 151090	17	13	4	76,5%	23,5%	40 112	40 615	38 475	105,6%	39 400	40 200	38 800	20,6%	19,7%	6,4%	
Kultursekreterare 451010	4	4	0	100,0%	0,0%	35 650	35 650	0	0,0%	35 650	35 650	0	2,0%	2,0%	0,0%	
Värderingsbox 8																
Arbetsledare Kultur/Fritid/Arbetscent	7	4	3	57,1%	42,9%	37 271	36 525	38 267	95,4%	36 800	35 500	38 000	16,6%	17,2%	8,4%	
Arkivarie 151019	3	2	1	66,7%	33,3%	40 533	42 650	36 300	117,5%	40 300	42 650	36 300	21,6%	11,0%	0,0%	
Bibliotekarie 451015	16	14	2	87,5%	12,5%	32 506	32 207	34 600	93,1%	31 800	31 750	34 600	18,2%	18,0%	5,8%	
Fritidskonsulent/turismkonsulent 452	2	2	0	100,0%	0,0%	33 600	33 600	0	0,0%	33 600	33 600	0	15,5%	15,5%	0,0%	
Informatör servicecenter 151013	11	8	3	72,7%	27,3%	34 336	33 650	36 167	93,0%	35 000	34 200	36 000	20,3%	31,6%	13,1%	
IT-tekniker 2	8	0	8	0,0%	100,0%	39 575	0	39 575	0,0%	40 050	0	40 050	35,7%	0,0%	35,7%	
Köksmästare	14	5	9	35,7%	64,3%	34 814	33 980	35 278	96,3%	35 000	34 700	35 600	10,9%	11,5%	7,9%	
Socialpedagog	18	12	6	66,7%	33,3%	34 167	32 983	36 533	90,3%	34 750	34 000	36 100	25,9%	22,1%	12,7%	

Stödpedagog	7	7	0	100,0%	0,0%	32 200	32 200	0	0,0%	31 500	31 500	0	19,0%	19,0%	0,0%
Systemförvaltare 151014	9	6	3	66,7%	33,3%	42 133	40 100	46 200	86,8%	42 000	40 400	45 300	28,3%	12,6%	10,4%
Värderingsbox 9															
Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0	8	0,0%	100,0%	39 163	0	39 163	0,0%	40 150	0	40 150	38,9%	0,0%	38,9%
Behandlingsassistent 351015	4	2	2	50,0%	50,0%	32 450	31 500	33 400	94,3%	31 500	31 500	33 400	19,7%	6,3%	18,6%
Handläggare miljö-/trafikfrågor 15101	15	9	6	60,0%	40,0%	42 673	42 733	42 583	100,4%	42 000	42 000	40 800	34,8%	40,0%	39,5%
Kommunikatör 151013	10	8	2	80,0%	20,0%	42 220	42 725	40 200	106,3%	42 400	42 400	40 200	21,2%	21,2%	18,9%
Lärare SFI 401018	16	11	5	68,8%	31,3%	39 356	39 473	39 100	101,0%	41 100	41 000	42 000	25,1%	15,6%	30,7%
Modersmåls lärare 402090	22	17	5	77,3%	22,7%	36 514	36 482	36 620	99,6%	36 900	36 800	37 000	17,1%	19,3%	17,0%
Värderingsbox 10															
Arbetsmarknadssekreterare 151010	12	10	2	83,3%	16,7%	38 342	37 440	42 850	87,4%	38 250	37 650	42 850	19,3%	19,7%	8,6%
Arbetssterapeut 301010	4	3	1	75,0%	25,0%	39 425	40 167	37 200	108,0%	39 050	40 900	37 200	14,9%	14,2%	0,0%
Fritidspedagog 402011	48	37	11	77,1%	22,9%	37 979	37 962	38 036	99,8%	37 750	37 700	38 600	18,0%	17,5%	14,0%
Förskollärare 402010	150	146	4	97,3%	2,7%	37 959	37 977	37 300	101,8%	38 000	38 000	39 150	15,5%	15,3%	33,0%
Handläggare Kansli/Nämnd 151020	23	13	10	56,5%	43,5%	40 239	39 385	41 350	95,2%	41 350	41 350	41 350	12,5%	12,5%	0,0%
Ingenjör mät/kart 502011	9	2	7	22,2%	77,8%	37 278	36 800	37 414	98,4%	37 300	36 800	37 700	12,3%	2,2%	12,2%
Lärare Kulturskola 451011	30	15	15	50,0%	50,0%	33 107	32 587	33 627	96,9%	33 100	32 400	33 500	18,4%	19,1%	11,9%
Pedagog Naturskola 152016	3	2	1	66,7%	33,3%	38 200	38 550	37 500	102,8%	37 500	38 550	37 500	5,6%	5,4%	0,0%
Sjukgymnast 301011	1	1	0	100,0%	0,0%	37 800	37 800	0	0,0%	37 800	37 800	0	0,0%	0,0%	0,0%
Studie och yrkesvägledare 403014	8	7	1	87,5%	12,5%	40 188	40 414	38 600	104,7%	40 250	40 700	38 600	19,6%	19,4%	0,0%
Talpedagog 301016	2	2	0	100,0%	0,0%	41 250	41 250	0	0,0%	41 250	41 250	0	2,2%	2,2%	0,0%
Värderingsbox 11															
Biståndsbedömare 351012	29	25	4	86,2%	13,8%	37 334	37 512	36 225	103,6%	38 000	38 000	36 500	13,7%	13,7%	15,1%
Bygglövshandläggare 501011	10	6	4	60,0%	40,0%	43 080	43 017	43 175	99,6%	42 350	42 100	43 100	17,0%	18,8%	5,8%
Chef 106510 C Vaktmästeri-/städchef	2	1	1	50,0%	50,0%	42 600	46 100	39 100	117,9%	42 600	46 100	39 100	16,4%	0,0%	0,0%
Funktionsansvar administration	10	10	0	100,0%	0,0%	49 500	49 500	0	0,0%	46 300	46 300	0	76,9%	76,9%	0,0%
Handläggare ekonomi/controller 15101	19	15	4	78,9%	21,1%	46 947	46 233	49 625	93,2%	46 900	45 700	48 100	24,3%	23,0%	20,2%
Handläggare IT 151014	15	8	7	53,3%	46,7%	43 887	45 913	41 571	110,4%	45 700	46 400	42 200	38,7%	52,8%	48,3%
Handläggare upphandling 151015	6	3	3	50,0%	50,0%	50 567	44 933	56 200	80,0%	49 000	44 300	57 400	34,1%	7,9%	16,0%
Handläggare övergripande verksamhet	41	34	7	82,9%	17,1%	46 107	45 897	47 129	97,4%	45 900	45 950	45 000	36,2%	36,1%	72,7%
Ingenjör drift 502014	4	0	4	0,0%	100,0%	49 500	0	49 500	0,0%	50 400	0	50 400	9,5%	0,0%	9,5%
Kurator 352010	12	12	0	100,0%	0,0%	39 933	39 933	0	0,0%	40 000	40 000	0	12,8%	12,8%	0,0%
Lärare gymnasiet yrkeslärare 401013	35	15	20	42,9%	57,1%	41 426	40 440	42 165	95,9%	42 400	40 600	42 950	21,2%	18,0%	27,5%
Områdeschef måltid	2	1	1	50,0%	50,0%	45 900	47 000	44 800	104,9%	45 900	47 000	44 800	4,8%	0,0%	0,0%
Sjuksköterska 206014	4	3	1	75,0%	25,0%	43 000	42 000	46 000	91,3%	45 500	45 000	46 000	24,2%	24,4%	0,0%
Värderingsbox 12															
Chef 104510 C Kultur/Fritid/Arbetsse	8	6	2	75,0%	25,0%	50 150	50 817	48 150	105,5%	49 450	49 750	48 150	18,2%	16,1%	4,8%
Handläggare personal 151012	9	6	3	66,7%	33,3%	47 722	46 083	51 000	90,4%	48 000	46 250	48 000	45,8%	36,8%	31,3%
Ingenjör projektering/exploatering 50	6	6	0	100,0%	0,0%	48 850	48 850	0	0,0%	48 350	48 350	0	45,1%	45,1%	0,0%
IT-tekniker 3	2	0	2	0,0%	100,0%	44 600	0	44 600	0,0%	44 600	0	44 600	1,8%	0,0%	1,8%
Lärare grsk 4-6 401010	83	73	10	88,0%	12,0%	42 608	42 699	41 940	101,8%	42 500	42 500	42 950	17,2%	16,5%	17,2%
Lärare grsk 7-9 401011	103	59	44	57,3%	42,7%	43 523	43 297	43 827	98,8%	43 700	43 000	44 150	19,5%	20,9%	19,5%
Lärare grsk F-3 401009	95	91	4	95,8%	4,2%	42 008	41 942	43 505	96,4%	41 700	41 700	42 400	14,6%	14,1%	18,3%
Lärare gymnasiet 401012	26	17	9	65,4%	34,6%	41 992	41 629	42 678	97,5%	42 200	42 200	43 500	10,4%	9,0%	13,8%
Lärare prakt/estet 401014	53	34	19	64,2%	35,8%	40 928	41 276	40 305	102,4%	41 000	41 450	40 200	16,6%	14,2%	24,4%
Skolsköterska 206019	11	11	0	100,0%	0,0%	43 055	43 055	0	0,0%	42 900	42 900	0	7,9%	7,9%	0,0%
Speciallärare 401016	32	27	5	84,4%	15,6%	46 428	46 467	46 220	100,5%	47 000	46 800	47 000	19,4%	19,7%	17,9%
Specialpedagog 401017	17	17	0	100,0%	0,0%	45 424	45 424	0	0,0%	46 200	46 200	0	15,4%	15,4%	0,0%

Värderingsbox 13																
Planarkitekt/Översiktsplan 501010	16	14	2	87,5%	12,5%	44 031	44 179	43 000		102,7%	44 400	44 400	43 000	37,8%	37,8%	9,3%
Socialsekreterare 351010	120	105	15	87,5%	12,5%	39 083	39 255	37 880		103,6%	39 000	39 100	38 500	17,2%	17,6%	18,7%
Värderingsbox 14																
Chef 109090 F Säkerhet-/näringslivsct	2	2	0	100,0%	0,0%	50 900	50 900	0		0,0%	50 900	50 900	0	4,7%	4,7%	0,0%
Förstelärare	65	54	11	83,1%	16,9%	49 726	49 631	50 191		98,9%	49 700	49 550	50 000	14,9%	14,5%	10,8%
Värderingsbox 15																
Chef 101011-13, 15 C Enhetschef KSF	7	7	0	100,0%	0,0%	57 729	57 729	0		0,0%	57 200	57 200	0	35,8%	35,8%	0,0%
Chef Enhetschef Gata/park/VA	4	2	2	50,0%	50,0%	54 000	51 500	56 500		91,2%	54 000	51 500	56 500	11,1%	1,9%	1,8%
Socialsekreterare Gruppledning 1535:	14	14	0	100,0%	0,0%	47 529	47 529	0		0,0%	47 650	47 650	0	9,0%	9,0%	0,0%
Värderingsbox 16																
Chef 101011 F Funktionschef Ekonom	2	1	1	50,0%	50,0%	59 500	62 500	56 500		110,6%	59 500	62 500	56 500	10,1%	0,0%	0,0%
Chef 101014 C IT-Chef	1	0	1	0,0%	100,0%	58 800	0	58 800		0,0%	58 800	0	58 800	0,0%	0,0%	0,0%
Chef 103511 C Enhetschef ÄO	4	4	0	100,0%	0,0%	52 350	52 350	0		0,0%	52 800	52 800	0	18,6%	18,6%	0,0%
Chef 103512 C Enhetschef VPF	9	5	4	55,6%	44,4%	48 744	48 560	48 975		99,2%	51 100	51 100	50 950	30,9%	25,6%	27,5%
Chef 105010 C Enhetschef samhällsby	12	7	5	58,3%	41,7%	60 275	57 829	63 700		90,8%	59 650	58 100	62 900	19,3%	15,5%	29,3%
Jurist 151018	4	4	0	100,0%	0,0%	56 325	56 325	0		0,0%	53 150	53 150	0	39,5%	39,5%	0,0%
Kommunstrateg	1	1	0	100,0%	0,0%	67 700	67 700	0		0,0%	67 700	67 700	0	0,0%	0,0%	0,0%
Psykolog/Psykoterapeut 204510/204t	8	5	3	62,5%	37,5%	47 550	47 620	47 433		100,4%	47 600	47 200	48 000	8,2%	7,2%	4,8%
Sjuksköterska MAS 206022	1	1	0	100,0%	0,0%	52 000	52 000	0		0,0%	52 000	52 000	0	0,0%	0,0%	0,0%
Värderingsbox 17																
Bygg-/Fastighetsledning	20	6	14	30,0%	70,0%	50 945	50 817	51 000		99,6%	50 750	49 550	51 150	33,9%	37,1%	29,1%
Chef 101013 C Kommunikationschef	1	1	0	100,0%	0,0%	72 600	72 600	0		0,0%	72 600	72 600	0	0,0%	0,0%	0,0%
Chef 103510 C Enhetschef IFO/Bistånd	9	9	0	100,0%	0,0%	55 811	55 811	0		0,0%	56 200	56 200	0	12,5%	12,5%	0,0%
Rektor biträdande 104011C	21	17	4	81,0%	19,0%	54 905	54 765	55 500		98,7%	55 200	55 200	56 250	8,3%	7,8%	9,8%
Värderingsbox 18																
Gastronomisk chef	1	1	0	100,0%	0,0%	60 200	60 200	0		0,0%	60 200	60 200	0	0,0%	0,0%	0,0%
Skolläkare 201012	1	1	0	100,0%	0,0%	78 000	78 000	0		0,0%	78 000	78 000	0	0,0%	0,0%	0,0%
Värderingsbox 19																
Rektor Förskola	11	11	0	100,0%	0,0%	58 064	58 064	0		0,0%	59 200	59 200	0	8,8%	8,8%	0,0%
Värderingsbox 20																
Chef 101011 C Upphandlingschef	1	1	0	100,0%	0,0%	73 000	73 000	0		0,0%	73 000	73 000	0	0,0%	0,0%	0,0%
Chef 101012 F Förhandlingschef	1	0	1	0,0%	100,0%	65 300	0	65 300		0,0%	65 300	0	65 300	0,0%	0,0%	0,0%
Värderingsbox 21																
Chef 101014 B IT-chef	1	0	1	0,0%	100,0%	86 800	0	86 800		0,0%	86 800	0	86 800	0,0%	0,0%	0,0%
Chef 101015 B Kontorschef KSF	1	1	0	100,0%	0,0%	77 000	77 000	0		0,0%	77 000	77 000	0	0,0%	0,0%	0,0%
Chef 103511/12 B Avdelningschef ÄO,	4	3	1	75,0%	25,0%	63 050	63 700	61 100		104,3%	62 750	63 300	61 100	7,2%	5,4%	0,0%
Chef 105010 B Avdelningschef SBK/KS	2	1	1	50,0%	50,0%	72 550	80 000	65 100		122,9%	72 550	80 000	65 100	20,5%	0,0%	0,0%
Rektor 104011B	17	15	2	88,2%	11,8%	68 194	68 193	68 200		100,0%	68 400	68 400	68 200	4,7%	4,7%	3,2%
Verksamhetschef Skola-Förskola/Sekt	3	1	2	33,3%	66,7%	76 200	72 800	77 900		93,5%	77 400	72 800	77 900	7,2%	0,0%	1,3%
Värderingsbox 22																
Chef 101010 A Förvaltningschef	4	3	1	75,0%	25,0%	87 925	87 400	89 500		97,7%	89 650	89 800	89 500	15,8%	15,8%	0,0%
Chef 101011 A Ekonomichef	1	0	1	0,0%	100,0%	93 000	0	93 000		0,0%	93 000	0	93 000	0,0%	0,0%	0,0%
Chef 101012 A HR-chef	1	1	0	100,0%	0,0%	93 000	93 000	0		0,0%	93 000	93 000	0	0,0%	0,0%	0,0%
Värderingsbox 23																
Kommunchef 101010	1	1	0	100,0%	0,0%	128 000	128 000	0		0,0%	128 000	128 000	0	0,0%	0,0%	0,0%

Bilaga 3 - Analys lika arbeten

Arbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Andel män	Löneskillnad (K/M)	Kommentar
Administratör annan 152090	31	71,0%	29,0%	112,7%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Administratör ekonomi 152011	10	90,0%	10,0%	96,9%	Inom gruppen finns olika typer av administratörer med olika uppdrag och ansvar. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Administratör personal/löner 152012	9	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Administratör skola 152016	24	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Administratör socialtjänst 152015	16	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Administratör vård 152018	11	90,9%	9,1%	104,5%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Anläggningsarbete 521012/529090	6	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Arbetsledare Kultur/Fritid/Arbetscentrum	7	57,1%	42,9%	95,4%	Uppdraget arbetsledarna inom detta område skiljer sig åt i komplexitet och ansvar beroende på var arbetsledaren arbetar. Männerna i gruppen har generellt sett längre erfarenhet och arbetsleder verksamheter som exempelvis ställer högre krav på säkerhet och arbetsmiljö. Löneskillnaderna i gruppen och anses inte bero på kön.
Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Arbetsmarknadssekreterare 151010	12	83,3%	16,7%	87,4%	Den högst betalde mannen i gruppen har en roll som verksamhetsledare vilket innebär ett större ansvar. Den näst högst betalde mannen har lön från tidigare roll inom kommunen. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Arbetsterapeut 301010	4	75,0%	25,0%	108,0%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Arkivarie 151019	3	66,7%	33,3%	117,5%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Barnskötare 403010	380	82,6%	17,4%	102,8%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Behandlingsassistent 351015	4	50,0%	50,0%	94,3%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell och differentierad lönesättning och anses inte bero på kön.
Bibliotekarie 451015	16	87,5%	12,5%	93,1%	Männerna i gruppen har i snitt längre anställning än kvinnorna, mer erfarenhet och även ett större ansvar. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Biblioteksassistent 451016	6	66,7%	33,3%	96,3%	Den högst betalde mannen har en mer gedigen utbildningsbakgrund samt ett större ansvar än övriga i gruppen. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Biståndsbedömare 351012	29	86,2%	13,8%	103,6%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Boendestödjare/Stödass 207021/207022	134	83,6%	16,4%	102,6%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Bostödsassistent 207020	14	71,4%	28,6%	96,3%	Löneskillnaderna inom gruppen är kopplade till yrkeserfarenhet. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Bygg-/Fastighetsledning	20	30,0%	70,0%	99,6%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Bygglovshandläggare 501011	10	60,0%	40,0%	99,6%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Chef 101010 A Förvaltningschef	4	75,0%	25,0%	97,7%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Chef 101011 A Ekonomichef	1	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 101011 C Upphandlingschef	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 101011 F Funktionschef Ekonomi	2	50,0%	50,0%	110,6%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Chef 101011-13, 15 C Enhetschef KSF	7	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 101012 A HR-chef	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 101012 F Förhandlingschef	1	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 101013 C Kommunikationschef	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 101014 B IT-chef	1	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 101014 C IT-Chef	1	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 101015 B Kontorschef KSF	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.

Chef 103510 C Enhetschef IFO/Bistånd	9	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 103511 C Enhetschef ÅO	4	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 103511/12 B Avdelningschef ÅO/VPF	4	75,0%	25,0%	104,3%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Chef 103512 C Enhetschef VPF	9	55,6%	44,4%	99,2%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Chef 104510 C Kultur/Fritid/Arbetscentrum	8	75,0%	25,0%	105,5%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Chef 105010 B Avdelningschef SBK/KSF	2	50,0%	50,0%	122,9%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Chef 105010 C Enhetschef samhällsbyggnad	12	58,3%	41,7%	90,8%	Chefsuppdraget och yrkesområdet utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Chef 106510 C Vaktmästeri-/städchef	2	50,0%	50,0%	117,9%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Chef 109090 F Säkerhet-/näringslivschef	2	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef Enhetschef Gata/park/VA	4	50,0%	50,0%	91,2%	Gruppen består endast av fyra personer med olika roller och uppdrag. Männerna i gruppen har i snitt längre anställningstid. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Elevassistent 403016	109	57,8%	42,2%	108,5%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Fritidskonsulent/turismkonsulent 452010	2	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Fritidsledare 452011	32	43,8%	56,3%	101,6%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Fritidspedagog 402011	48	77,1%	22,9%	99,8%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Funktionsansvar administration	10	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Förskollärare 402010	150	97,3%	2,7%	101,8%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Förstelärare	65	83,1%	16,9%	98,9%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Gastronomisk chef	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Handläggare IT 151014	15	53,3%	46,7%	110,4%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Handläggare Kansli/Nämnd 151020	23	56,5%	43,5%	95,2%	I gruppen ingår även politiska sekreterare. Frånsett dessa består resterande medarbetare inom kansliet endast av kvinnor. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Handläggare annan 151090	17	76,5%	23,5%	105,6%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Handläggare ekonomi/controller 151011	19	78,9%	21,1%	93,2%	Ansvar och komplexitet skiljer sig mellan de olika befattningarna i gruppen vilket påverkar lönestrukturen. Ekonomer/controllers påverkas av marknadslöneläget vid nyrekrytering. Ett arbete pågår för att se över gruppens lönestruktur. Skillnaderna anses dock inte bero på kön.
Handläggare miljö-/trafikfrågor 151017	15	60,0%	40,0%	100,4%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Handläggare personal 151012	9	66,7%	33,3%	90,4%	Gruppen innehåller olika specialistroller med kompetenser för vilka marknadspåverkan varierar. De två lägst betalda kvinnorna i gruppen har kortast erfarenhet i rollen. Löneskillnaderna i gruppen i övrigt beror på individuell och differentierad lön och anses inte bero på kön.
Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50,0%	80,0%	Komplexitet på uppdrag skiljer sig åt utifrån ansvarsområde för upphandlare. De två högst betalda männen har lång erfarenhet och specialistkompetens inom komplexa upphandlingsområden. Löneskillnaden i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Handläggare övergripande verksamhetsplanering 15	41	82,9%	17,1%	97,4%	Gruppen är väldigt blandad sett till uppdrag och roll, vilket kodningen också antyder. Flera i gruppen har lönenivåer som bygger på tidigare uppdrag, vilket gäller både kvinnor och män. En analys av löneskillnaderna försvåras av skillnaderna i roller och omfattning av uppdrag. Löneskillnaden i gruppen i övrigt beror på individuell och differentierad lönesättning och anses inte bero på kön.
Hantverkare 521013/529090	6	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
IT-tekniker 1	8	37,5%	62,5%	89,9%	Roller återfinns inom två olika verksamheter och har uppdrag som skiljer sig åt. Männerna i gruppen har generellt längre erfarenhet än kvinnorna. Löneskillnaderna beror på individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
IT-tekniker 2	8	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
IT-tekniker 3	2	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.

Informatör servicecenter 151013	11	72,7%	27,3%	93,0%	Samhällsvägledarna som grupp har en varierande yrkes- och utbildningsbakgrunder. Budget- och skuldrådgivaren har en annan utbildningsbakgrund och ett mer specialiserat uppdrag. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Ingenjör drift 502014	4	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Ingenjör mät/kart 502011	9	22,2%	77,8%	98,4%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Ingenjör projektering/exploatering 502012	6	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Jurist 151018	4	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Kock/Kokerska 601010	40	77,5%	22,5%	97,0%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Kommunchef 101010	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Kommunikatör 151013	10	80,0%	20,0%	106,3%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Kommunstrateg	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Kultursekreterare 451010	4	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Kurator 352010	12	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Köksmästare	14	35,7%	64,3%	96,3%	Uppdraget som köksmästare skiljer sig i omfattning och ansvar beroende på verksamhet. Löneskillnaderna i gruppen i övrigt beror på individuell och differentierad lönesättning och anses inte bero på kön.
Lokalvård 651010	21	76,2%	23,8%	102,1%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Lärarassistent 403015	32	71,9%	28,1%	104,4%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Lärare Kulturskola 451011	30	50,0%	50,0%	96,9%	Männen i gruppen har generellt mer erfarenhet. Majoriteten av de medarbetarna som är nyanställda i gruppen har kortare erfarenhet och är kvinnor. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Lärare SFI 401018	16	68,8%	31,3%	101,0%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Lärare grsk 4-6 401010	83	88,0%	12,0%	101,8%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Lärare grsk 7-9 401011	103	57,3%	42,7%	98,8%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Lärare grsk F-3 401009	95	95,8%	4,2%	96,4%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Lärare gymnasiet 401012	26	65,4%	34,6%	97,5%	Inom gruppen finns lärare med olika behörigheter och uppdrag och som arbetar inom olika verksamheter. Läraryrket, och framför allt vissa behörigheter, är starkt påverkat marknadslöneläget. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Lärare gymnasiet yrkeslärare 401013	35	42,9%	57,1%	95,9%	Löneskillnaderna i gruppen förklaras utifrån att yrkeslärare utsätts för marknadspåverkan i relation till vilket område de utbildar inom. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Lärare prakt/estet 401014	53	64,2%	35,8%	102,4%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Lönebidrag	6	50,0%	50,0%	101,7%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Modersmåslärare 402090	22	77,3%	22,7%	99,6%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Modersmåslärare obehörig 402090	27	81,5%	18,5%	99,5%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Måltidspersonal 601012/601013	37	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Obehörig lärare Gr/Gy	18	33,3%	66,7%	90,9%	Inom gruppen obehöriga lärare ingår medarbetare med bakgrund/utbildning som kan skilja sig åt. Vissa medarbetare kan ha genomgått en hel lärarutbildning och inväntar legitimation medan andra exempelvis är barnskötare som tillfälligt gått in och arbetat som vikarie. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Områdeschef måltid	2	50,0%	50,0%	104,9%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Parkarbetare och idrottsplatsarbetare 521018/52101	33	18,2%	81,8%	98,9%	Männen i gruppen har generellt längre anställningstid. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Pedagog Naturskola 152016	3	66,7%	33,3%	102,8%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Planarkitekt/Översiktsplan 501010	16	87,5%	12,5%	102,7%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Psykolog/Psykoterapeut 204510/204610	8	62,5%	37,5%	100,4%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Rektor 104011B	17	88,2%	11,8%	100,0%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.

Rektor Förskola	11	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Rektor biträdande 104011C	21	81,0%	19,0%	98,7%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Sjukgymnast 301011	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Sjuksköterska 206014	4	75,0%	25,0%	91,3%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Sjuksköterska MAS 206022	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Skolläkare 201012	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Skolsköterska 206019	11	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Socialpedagog	18	66,7%	33,3%	90,3%	Gruppen och befattningen är ny och spridd över hela organisationen. Den högst betalde mannen har även ett utökad uppdrag som behandlare. En djupare analys påbörjas av lönebild i organisationen.
Socialsekreterare 351010	120	87,5%	12,5%	103,6%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Socialsekreterare Gruppledning 153510 L	14	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Speciallärare 401016	32	84,4%	15,6%	100,5%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Specialpedagog 401017	17	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Studie och yrkesvägledare 403014	8	87,5%	12,5%	104,7%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Stödpedagog	7	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Systemförvaltare 151014	9	66,7%	33,3%	86,8%	Systemförvaltare finns inom flera olika typer av verksamheter och på olika nivåer i organisationen vilket gör att rollerna kan skilja sig åt i komplexitet. Detta ställer olika krav på erfarenhet, kompetens och utbildning. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Talpedagog 301016	2	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Turism- och fritidsarbete 452012/452090	4	75,0%	25,0%	86,3%	Gruppen består endast av fyra medarbetare som dessutom innehar olika befattningar och arbetar inom olika verksamheter/enheter vilket försvårar analys. Löneskillnaderna i gruppen bedöms rymmas inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Undersköterska äldreomsorg 207009/207011	182	89,0%	11,0%	104,6%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Vaktmästare 521015	33	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Verksamhetschef Skola-Förskola/Sektorchef	3	33,3%	66,7%	93,5%	Chefsuppdragen utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skolchefers uppdrag och ansvar varierar utifrån verksamhetsområde och myndighetsansvar. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Vårdbiträde 207024/207090	30	63,3%	36,7%	106,6%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.

Bilaga 4 - Analys likvärdiga yrken

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad %	Medellön skillnad SEK	Kommentar
Administratör personal/löner 152012		9	100,0%	34 367			Löneskillnaderna i boxen förklaras av arbetsmarknadspåverkan och anses inte bero på kön.
Jämförs med	Obehörig lärare Gr/Gy	18	33,3%	34 978	98,3%	-611	
Administratör skola 152016		24	100,0%	33 275			Löneskillnaderna i boxen förklaras av arbetsmarknadspåverkan och anses inte bero på kön.
Jämförs med	Obehörig lärare Gr/Gy	18	33,3%	34 978	95,1%	-1 703	
	Hantverkare 521013/529090	6	0,0%	33 883	98,2%	-608	
Arbetsmarknadssekreterare 151010		12	83,3%	38 342			Arbetsledare har ibland större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. Skillnaden gentemot IT-tekniker 2 är mindre än en procent och inom ram för jämställda löner. I gruppen handläggare kansli/nämnd ingår även politiska sekreterare som har en fast lönenivå som inte är individuell och differentierad. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	IT-tekniker 2	7	0,0%	38 443	99,7%	-101	
	Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0,0%	39 163	97,9%	-821	
	Handläggare Kansli/Nämnd 151020	23	56,5%	40 239	95,3%	-1 897	
Arbets terapeut 301010		4	75,0%	39 425			I gruppen handläggare kansli/nämnd ingår även politiska sekreterare som har en fast lönenivå som inte är individuell och differentierad. Löneskillnaderna i boxen anses inte bero på kön.
Jämförs med	Handläggare Kansli/Nämnd 151020	23	56,5%	40 239	98,0%	-814	
Bibliotekarie 451015		16	87,5%	32 506			Arbetsledare har ibland större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. Löneskillnaden jämfört med maskinist/tekniker/fordonsförare är en procent och inom ramen för jämställda löner. IT-tekniker och hantverkare påverkas av marknadslöneläget. Inom gruppen obehöriga lärare ingår medarbetare med bakgrund/utbildning som kan skilja sig väldigt mycket åt. Vissa medarbetare kan ha genomgått en hel lärarutbildning och inväntar legitimation medan andra är t ex barnskötare som tillfälligt gått in och arbetat som vikarie. Löneskillnaderna i gruppen rymms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Jämförs med	Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	32 850	99,0%	-344	
	Anläggningsarbete 521012/529090	6	0,0%	32 967	98,6%	-461	
	Obehörig lärare Gr/Gy	18	33,3%	34 978	92,9%	-2 472	
	Hantverkare 521013/529090	6	0,0%	33 883	95,9%	-1 377	
	IT-tekniker 1	8	37,5%	32 938	98,7%	-432	
	Köksmästare	14	35,7%	34 814	93,4%	-2 308	
	Arbetsledare Kultur/Fritid/Arbetscentrum	7	57,1%	37 271	87,2%	-4 765	
	IT-tekniker 2	7	0,0%	38 443	84,6%	-5 937	
Biståndsbedömare 351012		29	86,2%	37 334			Chefsuppdragen utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Löneskillnaderna i boxen i övrigt förklaras av arbetsmarknadspåverkan. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	IT-tekniker 2	7	0,0%	38 443	97,1%	-1 109	
	Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0,0%	39 163	95,3%	-1 829	
	Handläggare Kansli/Nämnd 151020	23	56,5%	40 239	92,8%	-2 905	
	Ingenjör drift 502014	4	0,0%	49 500	75,4%	-12 166	
	Chef 106510 C Vaktmästari-/städchef	2	50,0%	42 600	87,6%	-5 266	
	Handläggare IT 151014	15	53,3%	43 887	85,1%	-6 553	
	Lärare gymnasiet yrkeslärare 401013	35	42,9%	41 426	90,1%	-4 092	
	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	73,8%	-13 233	
	Områdeschef måltid	2	50,0%	45 900	81,3%	-8 566	
Boendestödjare/Stödass 207021/207022		134	83,6%	28 494			Inom gruppen maskinist/tekniker/fordonsförare och anläggningsarbetare finns specialistkompetenser med licenser och liknande som inte rymms inom ramen för arbetsvärderingen. Hantverkare, lärare och IT-tekniker är grupper som utsätts för marknadspåverkan. Löneskillnaden i förhållande till fritidsledare beror på marknadslöneläget. Uppdraget och ansvaret för gruppen vaktmästare varierar i organisationen vilket påverkar lönestrukturen för gruppen. Ett arbete kommer att påbörjas för att se över gruppen. Löneskillnaden gentemot gruppen parkarbetare är mindre än en procent vilket rymms inom ramen för jämställda löner. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	32 850	86,7%	-4 356	
	Parkarbetare och idrottsplatsarbetare 521018/521015	33	18,2%	28 618	99,6%	-124	
	Vaktmästare 521015	33	0,0%	29 509	96,6%	-1 015	
	Fritidsledare 452011	32	43,8%	29 975	95,1%	-1 481	
	Anläggningsarbete 521012/529090	6	0,0%	32 967	86,4%	-4 473	
	Obehörig lärare Gr/Gy	18	33,3%	34 978	81,5%	-6 484	
	Hantverkare 521013/529090	6	0,0%	33 883	84,1%	-5 389	
	IT-tekniker 1	8	37,5%	32 938	86,5%	-4 444	
Bostödsassistent 207020		14	71,4%	30 350			Inom gruppen maskinist/tekniker/fordonsförare och anläggningsarbetare finns specialistkompetenser med licenser och liknande som inte rymms inom ramen för arbetsvärderingen vilket påverkar marknadslöneläget. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.

Jämförs med	Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	32 850	92,4%	-2 500	
Bygglövshandläggare 501011		10	60,0%	43 080			Jämförelseyrkena är i högre grad utsatta för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Bygglövshandläggarna har kortare anställningstid än de flesta jämförelseyrkena. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Ingenjör drift 502014	4	0,0%	49 500	87,0%	-6 420	
	Handläggare IT 151014	15	53,3%	43 887	98,2%	-807	
	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	85,2%	-7 487	
	Områdeschef måltid	2	50,0%	45 900	93,9%	-2 820	
Chef 101010 A Förvaltningschef		4	75,0%	87 925			Chefsuppdragen utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Chef 101011 A Ekonomichef	1	0,0%	93 000	94,5%	-5 075	
Chef 101015 B Kontorschef KSF		1	100,0%	77 000			Chefsuppdragen utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Chef 101014 B IT-chef	1	0,0%	86 800	88,7%	-9 800	
Chef 103510 C Enhetschef IFO/Bistånd		9	100,0%	55 811			Chefsuppdragen utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Chef 101014 C IT-Chef	1	0,0%	58 800	94,9%	-2 989	
	Chef 101011 F Funktionschef Ekonomi	2	50,0%	59 500	93,8%	-3 689	
	Chef 105010 C Enhetschef samhällsbyggnad	12	58,3%	60 275	92,6%	-4 464	
Chef 103511 C Enhetschef ÅO		4	100,0%	52 350			Chefsuppdragen utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Chef Enhetschef Gata/park/VA	4	50,0%	54 000	96,9%	-1 650	
	Chef 101014 C IT-Chef	1	0,0%	58 800	89,0%	-6 450	
	Chef 101011 F Funktionschef Ekonomi	2	50,0%	59 500	88,0%	-7 150	
	Chef 105010 C Enhetschef samhällsbyggnad	12	58,3%	60 275	86,9%	-7 925	
Chef 103511/12 B Avdelningschef ÅO/VPF		4	75,0%	63 050			Chefsuppdragen utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Chef 101012 F Förhandlingschef	1	0,0%	65 300	96,6%	-2 250	
	Chef 101014 B IT-chef	1	0,0%	86 800	72,6%	-23 750	
	Chef 105010 B Avdelningschef SBK/KSF	2	50,0%	72 550	86,9%	-9 500	
	Verksamhetschef Skola-Förskola/Sektorchef	3	33,3%	76 200	82,7%	-13 150	
Chef 104510 C Kultur/Fritid/Arbetscentrum		8	75,0%	50 150			Skillnaden mellan grupperna är mindre än en procent och inom ramen för jämställda löner.
Jämförs med	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	99,2%	-417	
Fritidskonsulent/turismkonsulent 452010		2	100,0%	33 600			Arbetsledare och köksmästare har ibland större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. Skillnaden jämfört med hantverkare är mindre än en procent och inom ramen för jämställda löner. IT-tekniker och lärare är grupper som påverkas av marknadslöneläget. Inom gruppen obehöriga lärare ingår medarbetare med bakgrund/utbildning som kan skilja sig väldigt mycket åt. Vissa medarbetare kan ha genomgått en hel lärarutbildning och inväntar legitimation medan andra är t ex barnskötare som tillfälligt gått in och arbetat som vikarie. Löneskillnaderna i gruppen rymms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Jämförs med	Obehörig lärare Gr/Gy	18	33,3%	34 978	96,1%	-1 378	
	Hantverkare 521013/529090	6	0,0%	33 883	99,2%	-283	
	Köksmästare	14	35,7%	34 814	96,5%	-1 214	
	Arbetsledare Kultur/Fritid/Arbetscentrum	7	57,1%	37 271	90,2%	-3 671	
	IT-tekniker 2	7	0,0%	38 443	87,4%	-4 843	
Fritidspedagog 402011		48	77,1%	37 979			Arbetsledare har ibland större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. I gruppen handläggare kansli/nämnd ingår även politiska sekreterare som har en fast lönenivå som inte är individuell och differentierad. Skillnaderna anses inte bero på kön. IT-tekniker är en grupp som påverkas av marknadslöneläget. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	IT-tekniker 2	7	0,0%	38 443	98,8%	-464	
	Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0,0%	39 163	97,0%	-1 184	
	Handläggare Kansli/Nämnd 151020	23	56,5%	40 239	94,4%	-2 260	
Funktionsansvar administration		10	100,0%	49 500			Handläggare upphandling är en grupp som utsatt för stark marknadspåverkan. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	97,9%	-1 067	
Förskollärare 402010		150	97,3%	37 959			Arbetsledare har ibland större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. I gruppen handläggare kansli/nämnd ingår även politiska sekreterare som har en fast lönenivå som inte är individuell och differentierad. IT-tekniker är en grupp som påverkas av marknadslöneläget. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	IT-tekniker 2	7	0,0%	38 443	98,7%	-484	
	Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0,0%	39 163	96,9%	-1 204	
	Handläggare Kansli/Nämnd 151020	23	56,5%	40 239	94,3%	-2 280	
Förstelärare		65	83,1%	49 726			Handläggare upphandling är en grupp som utsatt för stark marknadspåverkan. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	98,3%	-841	

Gastronomisk chef		1	100,0%	60 200				Skilnaderna mellan grupperna är mindre än en procent och inom ramen för jämställda löner.
Jämförs med	Chef 105010 C Enhetschef samhällsbyggnad	12	58,3%	60 275	99,9%	-75		
Handläggare ekonomi/controller 151011		19	78,9%	46 947				Handläggare upphandling och ingenjörer är grupper som utsätt för marknadspåverkan. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Ingenjör drift 502014	4	0,0%	49 500	94,8%	-2 553		
	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	92,8%	-3 620		
Handläggare personal 151012		9	66,7%	47 722				Handläggare upphandling och ingenjörer är grupper som utsätt för stark marknadspåverkan. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Ingenjör drift 502014	4	0,0%	49 500	96,4%	-1 778		
	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	94,4%	-2 845		
Handläggare övergripande verksamhetsplanering 151010		41	82,9%	46 107				Gruppen handläggare övergripande verksamhetsplanering består av många olika befattningar och varierar i uppdrag vilket ger större individuella skillnader än vad som ryms inom arbetsvärderingen. Handläggare upphandling och ingenjörer är grupper som utsätt för marknadspåverkan. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Ingenjör drift 502014	4	0,0%	49 500	93,1%	-3 393		
	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	91,2%	-4 460		
Informatör servicecenter 151013		11	72,7%	34 336				Arbetsledare och köksmästare har ibland större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. IT-tekniker och lärare är grupper som påverkas av marknadslöneläget. Inom gruppen obehöriga lärare ingår medarbetare med bakgrund/utbildning som kan skilja sig väldigt mycket åt. Vissa medarbetare kan ha genomgått en hel lärarutbildning och inväntar legitimation medan andra är t ex barnskötare som tillfälligt gått in och arbetat som vikarie. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Jämförs med	Obehörig lärare Gr/Gy	18	33,3%	34 978	98,2%	-642		
	Köksmästare	14	35,7%	34 814	98,6%	-478		
	Arbetsledare Kultur/Fritid/Arbetscentrum	7	57,1%	37 271	92,1%	-2 935		
	IT-tekniker 2	7	0,0%	38 443	89,3%	-4 107		
Ingenjör projektering/exploatering 502012		6	100,0%	48 850				Skilnaderna mellan ingenjör drift ryms inom ramen för individuell lönesättning och lönespridning. Handläggare upphandling är en grupp som utsätt för stark marknadspåverkan. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Ingenjör drift 502014	4	0,0%	49 500	98,7%	-650		
	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	96,6%	-1 717		
Jurist 151018		4	100,0%	56 325				Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skilnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Chef 101014 C IT-Chef	1	0,0%	58 800	95,8%	-2 475		
	Chef 101011 F Funktionschef Ekonomi	2	50,0%	59 500	94,7%	-3 175		
	Chef 105010 C Enhetschef samhällsbyggnad	12	58,3%	60 275	93,4%	-3 950		
Kock/Kokerska 601010		40	77,5%	28 710				Inom gruppen maskinist/tekniker/fordonsförare och anläggningsarbetare finns specialistkompetenser med licenser och liknande som inte ryms inom ramen för arbetsvärderingen. Hantverkare, lärare och IT-tekniker är grupper som utsätts för marknadspåverkan. Löneskillnaden i förhållande till fritidsledare beror på marknadslöneläget. Uppdraget och ansvaret för gruppen vaktmästare varierar i organisationen vilket påverkar lönestrukturen för gruppen. Ett arbete kommer att påbörjas för att se över gruppen. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	32 850	87,4%	-4 140		
	Vaktmästare 521015	33	0,0%	29 509	97,3%	-799		
	Fritidsledare 452011	32	43,8%	29 975	95,8%	-1 265		
	Anläggningsarbete 521012/529090	6	0,0%	32 967	87,1%	-4 257		
	Obehörig lärare Gr/Gy	18	33,3%	34 978	82,1%	-6 268		
	Hantverkare 521013/529090	6	0,0%	33 883	84,7%	-5 173		
	IT-tekniker 1	8	37,5%	32 938	87,2%	-4 228		
Kurator 352010		12	100,0%	39 933				Chefsuppdragen utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Grupperna inom IT, samhällsbyggnad och upphandling är starkt påverkade av arbetsmarknaden. Även yrkeslärare påverkas starkt av lönesättningen på den privata marknaden. Skilnaderna gentemot gruppen handläggare kansli/nämnd är mindre än en procent och inom ram för jämställda löner. Skilnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Handläggare Kansli/Nämnd 151020	23	56,5%	40 239	99,2%	-306		
	Ingenjör drift 502014	4	0,0%	49 500	80,7%	-9 567		
	Chef 106510 C Vaktmästeri-/städchef	2	50,0%	42 600	93,7%	-2 667		
	Handläggare IT 151014	15	53,3%	43 887	91,0%	-3 954		
	Lärare gymnasiet yrkeslärare 401013	35	42,9%	41 426	96,4%	-1 493		
	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	79,0%	-10 634		
	Områdeschef måltid	2	50,0%	45 900	87,0%	-5 967		
Lärare grsk 4-6 401010		83	88,0%	42 608				Chefsuppdragen utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Även löneskillnaden för ingenjör drift, IT-medarbetare och handläggare upphandling kan förklaras av arbetsmarknadspåverkan. Löneskillnaderna i relation till lärare 7-9 beror på marknadspåverkan. Skilnaderna anses inte bero på kön.

Jämförs med	Ingenjör drift 502014	4	0,0%	49 500	86,1%	-6 892	
	Handläggare IT 151014	15	53,3%	43 887	97,1%	-1 279	
	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	84,3%	-7 959	
	Områdeschef måltid	2	50,0%	45 900	92,8%	-3 292	
	Lärare grsk 7-9 401011	103	57,3%	43 523	97,9%	-915	
	IT-tekniker 3	3	0,0%	45 567	93,5%	-2 959	
Lärare grsk F-3 401009		95	95,8%	42 008			Chefsuppdragen utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Även löneskillnaden för ingenjör drift, IT-medarbetare och handläggare upphandling kan förklaras av arbetsmarknadspåverkan. Löneskillnaderna i relation till lärare 7-9 beror på marknadspåverkan. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Ingenjör drift 502014	4	0,0%	49 500	84,9%	-7 492	
	Chef 106510 C Vaktmästeri-/städchef	2	50,0%	42 600	98,6%	-592	
	Handläggare IT 151014	15	53,3%	43 887	95,7%	-1 879	
	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	83,1%	-8 559	
	Områdeschef måltid	2	50,0%	45 900	91,5%	-3 892	
	Lärare grsk 7-9 401011	103	57,3%	43 523	96,5%	-1 515	
	IT-tekniker 3	3	0,0%	45 567	92,2%	-3 559	
Lärare gymnasiet 401012		26	65,4%	41 992			Chefsuppdragen utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Även löneskillnaden för ingenjör drift, IT-medarbetare och handläggare upphandling kan förklaras av arbetsmarknadspåverkan. Löneskillnaderna i relation till lärare 7-9 beror på marknadspåverkan. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Ingenjör drift 502014	4	0,0%	49 500	84,8%	-7 508	
	Chef 106510 C Vaktmästeri-/städchef	2	50,0%	42 600	98,6%	-608	
	Handläggare IT 151014	15	53,3%	43 887	95,7%	-1 895	
	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	83,0%	-8 575	
	Områdeschef måltid	2	50,0%	45 900	91,5%	-3 908	
	Lärare grsk 7-9 401011	103	57,3%	43 523	96,5%	-1 531	
	IT-tekniker 3	3	0,0%	45 567	92,2%	-3 575	
Lärare prakt/estet 401014		53	64,2%	40 928			Chefsuppdragen utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Även löneskillnaden för ingenjör drift, IT-medarbetare och handläggare upphandling kan förklaras av arbetsmarknadspåverkan. Löneskillnaderna i relation till lärare 7-9 och lärare gymnasiet yrkeslärare beror på marknadspåverkan. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Ingenjör drift 502014	4	0,0%	49 500	82,7%	-8 572	
	Chef 106510 C Vaktmästeri-/städchef	2	50,0%	42 600	96,1%	-1 672	
	Handläggare IT 151014	15	53,3%	43 887	93,3%	-2 959	
	Lärare gymnasiet yrkeslärare 401013	35	42,9%	41 426	98,8%	-498	
	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	80,9%	-9 639	
	Områdeschef måltid	2	50,0%	45 900	89,2%	-4 972	
	Lärare grsk 7-9 401011	103	57,3%	43 523	94,0%	-2 595	
	IT-tekniker 3	3	0,0%	45 567	89,8%	-4 639	
Modermålslärare 402090		22	77,3%	36 514			Arbetsledare har ibland större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. IT-tekniker påverkas av marknadslöneläget. Löneskillnaderna i gruppen rymms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Jämförs med	Arbetsledare Kultur/Fritid/Arbetscentrum	7	57,1%	37 271	98,0%	-757	
	IT-tekniker 2	7	0,0%	38 443	95,0%	-1 929	
	Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0,0%	39 163	93,2%	-2 649	
Modermålslärare obehörig 402090		27	81,5%	33 337			Löneskillnaden i relation till gruppen hantverkare kan förklaras av marknadspåverkan. Inom gruppen obehöriga lärare ingår medarbetare med bakgrund/utbildning som kan skilja sig väldigt mycket åt. Vissa medarbetare kan ha genomgått en hel lärarutbildning och inväntar legitimation vilket höjer medellönen för gruppen. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Obehörig lärare Gr/Gy	18	33,3%	34 978	95,3%	-1 641	
	Hantverkare S21013/S29090	6	0,0%	33 883	98,4%	-546	
Pedagog Naturskola 152016		3	66,7%	38 200			Arbetsledare har ibland större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. Skillnaden gentemot IT-tekniker är mindre än en procent och rymms inom ramen för jämställda löner. I gruppen handläggare kansli/nämnd ingår även politiska sekreterare som har en fast lönenivå som inte är individuell och differentierad. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	IT-tekniker 2	7	0,0%	38 443	99,4%	-243	
	Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0,0%	39 163	97,5%	-963	
	Handläggare Kansli/Nämnd 151020	23	56,5%	40 239	94,9%	-2 039	
Planarkitekt/Översiktsplan 501010		16	87,5%	44 031			Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Handläggare upphandling, ingenjörer och IT-tekniker är grupper som i hög utsträckning utsätts för marknadspåverkan. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Ingenjör drift 502014	4	0,0%	49 500	89,0%	-5 469	
	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	87,1%	-6 536	

	Områdeschef måltid	2	50,0%	45 900	95,9%	-1 869	
	IT-tekniker 3	3	0,0%	45 567	96,6%	-1 536	
Psykolog/Psykoterapeut 204510/204610		8	62,5%	47 550			Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Handläggare upphandling, ingenjörer och IT-tekniker är grupper som i hög utsträckning utsätts för marknadspåverkan. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Ingenjör drift 502014	4	0,0%	49 500	96,1%	-1 950	
	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	94,0%	-3 017	
	Chef Enhetschef Gata/park/VA	4	50,0%	54 000	88,1%	-6 450	
	Chef 101014 C IT-Chef	1	0,0%	58 800	80,9%	-11 250	
	Chef 103512 C Enhetschef VPF	9	55,6%	48 744	97,6%	-1 194	
	Chef 101011 F Funktionschef Ekonomi	2	50,0%	59 500	79,9%	-11 950	
	Chef 105010 C Enhetschef samhällsbyggnad	12	58,3%	60 275	78,9%	-12 725	
Rektor 104011B		17	88,2%	68 194			Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Chef 101014 B IT-chef	1	0,0%	86 800	78,6%	-18 606	
	Chef 105010 B Avdelningschef SBK/KSF	2	50,0%	72 550	94,0%	-4 356	
	Verksamhetschef Skola-Förskola/Sektorchef	3	33,3%	76 200	89,5%	-8 006	
Rektor Förskola		11	100,0%	58 064			Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Chef 101014 C IT-Chef	1	0,0%	58 800	98,7%	-736	
	Chef 101011 F Funktionschef Ekonomi	2	50,0%	59 500	97,6%	-1 436	
	Chef 105010 C Enhetschef samhällsbyggnad	12	58,3%	60 275	96,3%	-2 211	
Rektor biträdande 104011C		21	81,0%	54 905			Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Chef 101014 C IT-Chef	1	0,0%	58 800	93,4%	-3 895	
	Chef 101011 F Funktionschef Ekonomi	2	50,0%	59 500	92,3%	-4 595	
	Chef 105010 C Enhetschef samhällsbyggnad	12	58,3%	60 275	91,1%	-5 370	
Sjukgymnast 301011		1	100,0%	37 800			Arbetsledare har ibland större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. I gruppen handläggare kansli/nämnd ingår även politiska sekreterare som har en fast lönenivå som inte är individuell och differentierad. IT-tekniker är en grupp som påverkas av marknadslöneläget. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	IT-tekniker 2	7	0,0%	38 443	98,3%	-643	
	Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0,0%	39 163	96,5%	-1 363	
	Handläggare Kansli/Nämnd 151020	23	56,5%	40 239	93,9%	-2 439	
Sjuksköterska 206014		4	75,0%	43 000			Chefsuppdragen utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Grupperna handläggare IT, ingenjör och upphandling är i hög utsträckning påverkade av marknadslöneläget. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Ingenjör drift 502014	4	0,0%	49 500	86,9%	-6 500	
	Handläggare IT 151014	15	53,3%	43 887	98,0%	-887	
	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	85,0%	-7 567	
	Områdeschef måltid	2	50,0%	45 900	93,7%	-2 900	
Sjuksköterska MAS 206022		1	100,0%	52 000			Chefsuppdragen utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Löneskillnaderna anses inte beror på kön.
Jämförs med	Chef Enhetschef Gata/park/VA	4	50,0%	54 000	96,3%	-2 000	
	Chef 101014 C IT-Chef	1	0,0%	58 800	88,4%	-6 800	
	Chef 101011 F Funktionschef Ekonomi	2	50,0%	59 500	87,4%	-7 500	
	Chef 105010 C Enhetschef samhällsbyggnad	12	58,3%	60 275	86,3%	-8 275	
Skolsköterska 206019		11	100,0%	43 055			Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Grupperna IT-medarbetare, lärare, ingenjörer och handläggare upphandling är grupper som påverkas av marknadslöneläget. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Ingenjör drift 502014	4	0,0%	49 500	87,0%	-6 445	
	Handläggare IT 151014	15	53,3%	43 887	98,1%	-832	
	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	85,1%	-7 512	
	Områdeschef måltid	2	50,0%	45 900	93,8%	-2 845	
	Lärare grsk 7-9 401011	103	57,3%	43 523	98,9%	-468	
	IT-tekniker 3	3	0,0%	45 567	94,5%	-2 512	
Socialpedagog		18	66,7%	34 167			Arbetsledare och köksmästare har ibland större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen och har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. IT-tekniker och lärare är grupper som påverkas av marknadslöneläget. Inom gruppen obehöriga lärare ingår medarbetare med bakgrund/utbildning som kan skilja sig väldigt mycket åt. Vissa medarbetare kan ha genomgått en lärarutbildning och väntar legitimation medan andra är t ex barnskötare som tillfälligt gått in och arbetat som vikarie. Löneskillnaderna i gruppen rymms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Jämförs med	Obehörig lärare Gr/Gy	18	33,3%	34 978	97,7%	-811	
	Köksmästare	14	35,7%	34 814	98,1%	-647	
	Arbetsledare Kultur/Fritid/Arbetscentrum	7	57,1%	37 271	91,7%	-3 104	
	IT-tekniker 2	7	0,0%	38 443	88,9%	-4 276	

Socialekreterare 351010		120	87,5%	39 083			Arbetsledare har ibland större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skillnaden mot gruppen arbetsledare är mindre än en procent och inom ram för jämställda löner. Löneskillnaden mot övriga grupper förklaras av marknadslöneläget. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0,0%	39 163	99,8%	-80	
	Handläggare Kansli/Nämnd 151020	23	56,5%	40 239	97,1%	-1 156	
	Ingenjör drift 502014	4	0,0%	49 500	79,0%	-10 417	
	Chef 106510 C Vaktmästeri-/städchef	2	50,0%	42 600	91,7%	-3 517	
	Handläggare IT 151014	15	53,3%	43 887	89,1%	-4 804	
	Lärare gymnasiet yrkeslärare 401013	35	42,9%	41 426	94,3%	-2 343	
	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	77,3%	-11 484	
	Områdeschef måltid	2	50,0%	45 900	85,1%	-6 817	
	Lärare grsk 7-9 401011	103	57,3%	43 523	89,8%	-4 440	
	IT-tekniker 3	3	0,0%	45 567	85,8%	-6 484	
Socialekreterare Gruppleddning 153510 L		14	100,0%	47 529			Chefsuppdragen utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Grupperna ingenjör och handläggare upphandling är påverkade av arbetsmarknaden. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Ingenjör drift 502014	4	0,0%	49 500	96,0%	-1 971	
	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	94,0%	-3 038	
	Chef Enhetschef Gata/park/VA	4	50,0%	54 000	88,0%	-6 471	
Speciallärare 401016		32	84,4%	46 428			Grupperna ingenjör och upphandling är starkt påverkade av marknadslöneläget. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Ingenjör drift 502014	4	0,0%	49 500	93,8%	-3 072	
	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	91,8%	-4 139	
Specialpedagog 401017		17	100,0%	45 424			Skillnaderna gentemot områdeschef och IT-tekniker är inom ram för jämställda löner. Grupperna ingenjör och upphandling är påverkade av marknadslöneläget. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Ingenjör drift 502014	4	0,0%	49 500	91,8%	-4 076	
	Handläggare upphandling 151015	6	50,0%	50 567	89,8%	-5 143	
	Områdeschef måltid	2	50,0%	45 900	99,0%	-476	
	IT-tekniker 3	3	0,0%	45 567	99,7%	-143	
Studie och yrkesvägledare 403014		8	87,5%	40 188			Skillnaden mellan grupperna är mindre än en procent och inom ramen för jämställda löner.
Jämförs med	Handläggare Kansli/Nämnd 151020	23	56,5%	40 239	99,9%	-51	
Stödpedagog		7	100,0%	32 200			Arbetsledare och köksmästare har ibland större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen och har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. Skillnaden jämfört mot grupperna anläggningsarbetare och maskinist/tekniker/fordonsförare är marginell. IT-tekniker, hantverkare och lärare är grupper som påverkas av marknadslöneläget. Inom gruppen obehöriga lärare ingår medarbetare med bakgrund/utbildning som kan skilja sig väldigt mycket åt. Vissa medarbetare kan ha genomgått en hel lärarutbildning och inväntar legitimation medan andra är t ex barnskötare som tillfälligt gått in och arbetat som vikarie. Löneskillnaderna i gruppen rymms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Jämförs med	Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	32 850	98,0%	-650	
	Anläggningsarbete 521012/529090	6	0,0%	32 967	97,7%	-767	
	Obehörig lärare Gr/Gy	18	33,3%	34 978	92,1%	-2 778	
	Hantverkare 521013/529090	6	0,0%	33 883	95,0%	-1 683	
	IT-tekniker 1	8	37,5%	32 938	97,8%	-738	
	Köksmästare	14	35,7%	34 814	92,5%	-2 614	
	Arbetsledare Kultur/Fritid/Arbetscentrum	7	57,1%	37 271	86,4%	-5 071	
	IT-tekniker 2	7	0,0%	38 443	83,8%	-6 243	
Turism- och fritidsarbete 452012/452090		4	75,0%	28 625			Inom gruppen maskinist/tekniker/fordonsförare finns specialistkompetenser med licenser och liknande som inte rymms inom ramen för arbetsvärderingen men för vilka marknadspåverkan är stor, vilket påverkar löneläget. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	32 850	87,1%	-4 225	
	Vaktmästare 521015	33	0,0%	29 509	97,0%	-884	
Undersköterska äldreomsorg 207009/207011		182	89,0%	28 768			Samtliga löneskillnader i boxen beror på marknadspåverkan. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	32 850	87,6%	-4 082	
	Vaktmästare 521015	33	0,0%	29 509	97,5%	-741	
	Fritidsledare 452011	32	43,8%	29 975	96,0%	-1 207	
	Anläggningsarbete 521012/529090	6	0,0%	32 967	87,3%	-4 199	
	Obehörig lärare Gr/Gy	18	33,3%	34 978	82,2%	-6 210	
	Hantverkare 521013/529090	6	0,0%	33 883	84,9%	-5 115	
	IT-tekniker 1	8	37,5%	32 938	87,3%	-4 170	

Nyckeltal

Nyckeltal för samtliga anställningar

	Kvinnor	Män	Total
Antal	2 079	672	2 751
Andel	75,6%	24,4%	100,0%
Medelålder	45	44	45
Medelanställning	10	8	10
Löneskillnad (K/M)			101,0%

Minlön	19 940	20 000	19 940
10:e lönepercentilen	26 000	24 750	25 700
Medianlön	36 000	34 500	35 500
Medellön	36 464	36 119	36 380
90:e lönepercentilen	48 000	48 300	48 100
Maxlön	128 000	93 000	128 000

	Antal	Andel
Grupper av lika arbete	117	100,0 %
Grupper av lika arbeten att analysera(exklusive enkönade)	75	64,1 %
Grupper där män tjänar mer än kvinnor(exklusive enkönade)	41	35,0 %
Grupper utan löneskillnad mellan könen(exklusive enkönade)	0	0,0 %
Grupper där kvinnor tjänar mer än män(exklusive enkönade)	34	29,1 %
Kvinnodominerade arbeten	80	68,4 %
Kvinnodominerade arbeten att analysera	55	47,0 %

Bilaga 6 - Faktorplan

01 Teoretisk grundutbildning

Översikt

Faktorvikt: 20 %

Faktornivåer: 5

Beskrivning

Faktorn bedömer de kunskaper som inhämtats genom teoretisk utbildning och som arbetet kräver. Nivåplaceringen grundas på den utbildningsnivå som normalt krävs efter nioårig grundskola. Ange den utbildning som skulle krävas idag, om rekrytering skulle göras.

Värderingshjälp

Nivå 1- Grundskola

Nivå 2 - Gymnasieutbildning

Nivå 3 - Eftergymnasial utbildning/enstaka kurser vid högskola/universitet/KY=YH

Nivå 4 - Högskoleexamen, 3 år 180 hp/120 p

Nivå 5 - Högskoleexamen, 4 år 240 hp /160 p

03 Erfarenhet

Översikt

Faktorvikt: 7 %

Faktornivåer: 5

Beskrivning

Faktorn bedömer de krav erfarenhet som arbetet kräver för att kunna utföras.

För att kunna utföra arbetet menas att man ska kunna utföra så stor andel av de arbetsuppgifter som arbetet innehåller som anses normalt för en "fullärd" anställd. Man ska kunna utföra arbetsuppgifterna med den kvalitet och i den takt som anses tillfredsställande, samt med den grad av arbetsledning som är normalt.

Värderingshjälp

Nivå 1 - Begränsad yrkeserfarenhet (0-6 mån)

Nivå 2 - Viss yrkeserfarenhet (6 mån - 2 år)

Nivå 3 - Yrkeserfarenhet (2 - 5 år)

Nivå 4 - Bred och/eller djup erfarenhet (5 - 8 år)

Nivå 5 - Mycket bred och/eller mycket djup erfarenhet (8 år och mer)

04 Sociala färdigheter

Översikt

Faktorvikt: 11 %

Faktornivåer: 5

Beskrivning

Faktorn bedömer krav som arbetet ställer på sociala färdigheter. Följande aspekter ingår:

Kommunikation/samverkan: bedömer färdigheten att kunna överföra och att motta information samt att kunna arbeta tillsammans med andra människor på ett sådant sätt att man arbetar effektivt och samtidigt tar hänsyn till hur andra reagerar.

Kontakter: bedömer färdigheten att förstå och möta olika slags människor i olika sammanhang.

Service: arbetets krav på att ge service av olika slag till kunder, uppdragsgivare, allmänhet m fl. Här ska också intern service av olika slag bedömas.

Kulturförståelse: bedömer färdigheten att kunna förstå olika kulturer. Med kulturer menas språkliga, etniska, religiösa eller sociala kulturer.

Sociala färdigheter relateras till komplexiteten i budskapet/informationen, vem mottagarna är, samt hur budskapet/informationen överförs. Krav på inlevelseförmåga ingår i alla aspekterna.

Nivåplaceringen grundas på:

- Kombination: hur många färdigheter som krävs
- Intensiteten: hur stora kraven är på de olika färdigheterna

Exempel på omständigheter som har betydelse för kravens storlek:

- om det är stora kulturella skillnader
- om det är svårt att kommunicera därför att personen t ex är arg, upprörd eller sjuk
- om det finns intresse motsättningar
- om situationen är krävande och servicen måste tillhandahållas mycket snabbt.

Värderingshjälp

Nivå 1 - Kontakter/samarbete inom egen och/eller närliggande enhet/funktion som rör gemensamma arbetsuppgifter.

Nivå 2 - Kontakter/samarbete inom eller utom verksamheten/organisationen som huvudsakligen innebär att ge råd och/eller förmedla information.

Nivå 3 - Kontakter/samarbete utom eller inom verksamheten/organisationen som ställer krav på empatisk förmåga samt förmåga att kunna kommunicera med och påverka enskilda individer och/eller grupper i samband med utredningar, intervjuer, förhandlingar eller liknande och/eller att leda och motivera, hantera sociala och/eller kurativa kontakter eller liknande.

Nivå 4 - Kontakter/samarbete i regel utom verksamheten/organisationen som ställer höga krav på empatisk förmåga, taktkänsla samt förmåga att kunna kommunicera med och påverka enskilda personer och/eller grupper i samband med t ex intressekonflikter, förhandlingar, uppbyggnad av kontaktnät etc. Kontakterna är i regel av långsiktig karaktär.

Nivå 5 - Kontakter/samarbete utom verksamheten/organisationen som ställer mycket höga krav på empatisk förmåga, taktkänsla och förmåga att kunna påverka vid t ex förhandlingar och intressekonflikter i fråga som rör stora värden och/eller intressen som kan medföra långsiktiga och viktiga konsekvenser för verksamheten/organisationen.

05 Intellectuella färdigheter

Översikt

Faktorvikt: 16 %

Faktornivåer: 5

Beskrivning

Faktorn bedömer krav som arbetet ställer på intellektuella färdigheter. Följande aspekter ingår:

Problemlösning: bedömer färdigheter som krävs för att lösa problem. Den tar hänsyn till variationer av problem som kan uppstå och vilken typ av lösning som krävs. Problemen kan röra människor, fakta, teorier, föremål, företeelser.

Kreativitet: bedömer färdigheten att skapa något nytt eller kombinera saker som redan finns på ett nytt sätt.

Självständighet: bedömer graden av handlingsfrihet

Anpassning/utveckling: bedömer kraven på flexibilitet och förändringsförmåga.

Mångsidighet: bedömer färdigheten att utföra arbetsuppgifter inom vitt skilda verksamhetsområden.

Beslutsfattande: bedömer färdigheten att välja mellan olika handlingsalternativ.

Nivåplaceringen grundas på:

Kombination: hur många färdigheter som krävs

Intensiteten: hur stora kraven är på de olika färdigheterna

Exempel på omständigheter som har betydelse för kravens storlek:

Problemlösning:

- om problemen är komplexa, svåra att avgränsa eller definiera och måste angripas från flera håll eller med flera metoder

- om man inte har andra att fråga eller det är svårt att få tillgång till information som kan bidra till att lösa problemen

Analysförmåga:

- Krav som arbetet ställer för att kunna lösa problem. Hänsyn tas till om problemen är komplexa, svåra att avgränsa eller definiera, och måste angripas från flera håll eller med flera metoder.

Kreativitet:

- om det inte finns standardlösningar,
- om den anställde måste skapa lösningar inom en begränsad ram
- om det finns få förebilder

Självständighet:

- om man ofta måste ta egna initiativ
- om det inte finns någon att rådgöra med

Anpassning/utveckling:

- om förhållandena/förutsättningarna i arbetet ofta ändras
- om man måste sätta sig in i nya saker på grund av att utvecklingen inom det egna området går snabbt

Mångsidighet:

- om arbetet omfattar arbetsuppgifter från många olika och vitt skilda verksamhetsområden

Beslutsfattande:

- om det i ett arbetslag finns olika uppfattningar och det är viktigt att komma fram till ett beslut
- om man väljer mellan flera olika alternativ och konsekvenserna blir stora för människor eller för ekonomiska värden

Värderingshjälp

Nivå 1 - Problemlösningen innebär att välja mellan ett antal givna alternativ och kräver viss kreativ och/eller analytisk förmåga. Problemen i arbetet är enkla men olikartade/sammansatta.

Nivå 2 - Problemlösningen innebär att bedöma och välja mellan flera möjliga alternativ och kräver kreativ och/eller analytisk förmåga. Problemen i arbetet är ibland komplicerade och/eller olikartade/sammansatta.

Nivå 3 - Problemlösningen innebär att bedöma och välja mellan flera möjliga alternativ och kräver kreativ och/eller analytisk förmåga. Problemen i arbetet är ofta komplicerade och/eller olikartade/sammansatta. Arbetet ställer medelstora krav på problemlösning. Arbetet kräver bearbetning av information från olika källor för att lösa uppkomna problem och för att fatta beslut om en åtgärd. Det finns flera möjliga lösningar att välja mellan men de följer väl kända metoder och rutiner. Vid ovanligare problem måste åtgärder och beslut diskuteras och förankras hos överordnad.

Nivå 4 - Problemlösningen innebär att utveckla och/eller utreda, analysera och utvärdera olika handlingsalternativ och kräver stor kreativ och/eller analytisk förmåga. Problemen i arbetet är ofta komplicerade och/eller olikartade/sammansatta och kräver ibland nytänkande.

Nivå 5 - Problemlösningen innebär att utveckla och/eller utreda, analysera och utvärdera olika

handlingsalternativ och kräver mycket stor kreativ och/eller analytisk förmåga. Problemen i arbetet är komplicerade och olikartade/sammansatta och kräver nytänkande.

06 Ansvar för materiella resurser och information

Översikt

Faktorvikt: 8 %

Faktornivåer: 5

Beskrivning

Mäts genom: ekonomiskt värde, vad ansvaret innebär, självständighet, konsekvenser

Faktorn bedömer ansvar för materiella resurser, t.ex. utrustning och maskiner, fastigheter och lokaler, varor och lager. Det kan också vara miljö- och/eller naturtillgångar. Ansvar för materiella resurser kan innebära att köpa in, underhålla, skydda, reparera, kontrollera, använda och förvara olika slags materiella resurser och värden eller att svara för kvalitetskontroll vid en tillverkningsprocess.

Faktorn bedömer också ansvar för hantering av skriftlig information eller motsvarande som finns i arkiv, journaler, register och bibliotek samt innehåll i dataprogram och datafiler. Det vill säga sådan information som kan jämföras med materiella resurser eller en investering. Ansvaret kan innebära att besluta om förvaring eller spridning av information, eller att sortera, komplettera och hålla informationen tillgänglig

Faktorn mäter konsekvenserna i form av skada på anseende och förtroende, avbrott i arbetet, försämrad service med mera. Det är inte bara skadan för organisationen som ska bedömas utan också den skada som kan drabba allmänheten, kommunens anställda med flera.

Teknisk myndighetsutövning innebär till exempel det som rör bygglov, mark-, plan- och trafikfrågor bedöms också under denna faktor.

Vägledning vid bedömning

Omständigheter som kan ha betydelse för kravens storlek:

Materiella värden

- Ansvar för att köpa in/underhålla dyrbar utrustning.
- Ansvar för att upptäcka brister i rutiner eller material som kan påverka kvaliteten på arbete som utförs av andra.
- Ansvar för att skydda andra människors ekonomiska intressen.
- Att vid brist i ansvarstagandet blir konsekvenserna att den anställde förorsakar avbrott i verksamheten, en skada för kommunen, de anställda, brukare, allmänhet eller för andra företag.

Information

- Ansvar för att hantera information som måste skyddas för åtkomlighet.
- Att vid brist i ansvarstagandet blir konsekvenserna att den anställde förlorar tillstånd, licens eller legitimation.

Värderingshjälp

Nivå 1 Ansvar, som innebär normal aktsamhet vid användandet av den egna utrustningen och redskapen och som representerar ett begränsat ekonomiskt värde. Arbetet kan innebära att handskas med mindre summor pengar och/eller mindre inköp och/eller arbetet innebär normal aktsamhet och hänsyn vid hantering av information/upplysningar/data som är allmängiltiga och lättillgängliga.

Nivå 2 Delat/självständigt ansvar för materiella resurser som har ett ganska stort värde och/eller arbetet innebär hantering av information/upplysningar/data som behöver skyddas av åtkomlighet. I arbetet kan ingå att avgöra vilken information som ska inhämtas och vilka som får ta del av den.

Nivå 3 - Arbetet innebär ett medelstort ansvar för materiella värden, t ex inköp och kontroll av utrustning som är nödvändig för att kunna fullgöra verksamheten och som representerar ett ganska stort ekonomiskt värde.

och/eller

Arbetet innebär ett mycket stort ansvar för information. Det kan innebära att hantera information som är svår att erhålla och som måste skyddas för åtkomlighet. I arbetet kan ingå att avgöra vilken information som ska inhämtas och vilka som får ta del av den.

En brist i ansvaret för materiella värden och/eller information skulle förorsaka ett avbrott i verksamheten eller en skada för arbetsgivaren eller dess personal eller kunder, eller för andra företag/organisationer

Nivå 4 Självständigt, övergripande ansvar för materiella resurser som har ett stort värde.

och/eller

Arbetet innebär ett mycket stort ansvar för information.

Nivå 5 Mycket stort och övergripande ansvar för materiella resurser som har ett mycket stort ekonomiskt värde. Ett misstag eller försummelse i ansvaret skulle få mycket allvarliga ekonomiska och/eller verksamhetsmässiga konsekvenser.

07 Ansvar för planering, utveckling och resultat

Översikt

Faktorvikt: 13 %

Faktornivåer: 5

Beskrivning

Mäts genom: ansvarets inriktning och omfattning, självständighet, konsekvenser

Faktorn bedömer ansvar för planering, utveckling och resultat av hela eller del av en verksamhet eller ett projekt - med eller utan arbetsledande funktion.

I ansvar för planering kan ingå att kartlägga behov, formulera mål och planer för nuvarande och framtida verksamhet, göra prioriteringar, planera projekt/insatser, göra en budget, skaffa resurser och personal.

I ansvar för utveckling kan ingå att inom arbetsgrupper fördela arbetsuppgifter, utbilda, inspirera och uppmuntra andra, att skapa eller förändra verksamheter, bevaka omvärlden, driva projekt, anpassa och driva verksamheten mot målet.

I ansvar för resultat kan ingå bokslut, budgetavstämning, redovisning, kvalitetsbedömning, uppföljning, och att avveckla eller att avsluta projekt, verksamhet eller personal. Det kan också ingå ansvar och analys för måluppfyllelse, kontroll av att planer genomförts och ansvar för förändringsbehov.

Vägledning vid värdering

Omständigheter som kan ha betydelse för kravens storlek:

- Om ansvaret innebär att skapa förutsättningar för många andra personer att medverka i utvecklingen av en verksamhet.
- Om resultatet har en strategisk/långsiktig betydelse för organisationen.
- Ansvar för att hushålla med begränsade resurser.
- Ansvar för en budget i en komplex verksamhet.

Värderingshjälp

Nivå 1 Den anställdes eget arbete är i viss utsträckning planerat av någon annan. Det finns anvisningar, riktlinjer och rutiner att följa. Den anställda kan bidra med idéer eller förslag till förbättringar inom det

egna arbetsområdet. Inget budgetansvar ingår.

Nivå 2 Den anställde planerar sitt eget arbete. Ansvar är självständigt och rör arbetssätt, arbetsmetoder och tidsplanering men följer i regel givna riktlinjer och rutiner. De anställda deltar i planeringen och utvecklingen av den egna enheten/avdelningen. Inget budgetansvar ingår.

Nivå 3 Medelstort ansvar för planering, utveckling och/eller resultat. I ansvaret ingår att planera/utveckla tjänster, riktlinjer, processer av betydelse för verksamheten och/eller gör bokslut, budgetavstämning, redovisning, kvalitetsbedömning och/eller annan uppföljning.

Nivå 4 Den anställde har ett övergripande ansvar för planering, utveckling och resultat. Ansvar innebär att påverka och utforma de tjänster som erbjuds och de normer, processer, rutiner och riktlinjer som styr verksamheten och/eller har ett omfattande ansvar för bokslut, redovisning, kvalitetsbedömning och/eller annan uppföljning. Ansvar innebär oftast en specialistfunktion och/eller arbetsledning där den anställde har stor påverkan på andra inom organisationen.

Nivå 5 Den anställde har ett mycket stort ansvar för planering, utveckling och resultat. Den anställde har ett betydande ansvar för att påverka de tjänster verksamheten avser och de normer, rutiner och riktlinjer som styr verksamheten.

08 Ansvar för arbetsledning

Översikt

Faktorvikt: 9 %

Faktornivåer: 5

Beskrivning

Faktorn bedömer det ansvar som en arbetsledare har för att leda, fördela och bedöma andra anställdas arbete och att påverka eller avgöra arbetsvillkoren. Arbetsledning kan också innebära att anställa, utbilda eller avveckla personal man är arbetsledare för.

I arbetsledning kan ingå att se till att fastställda mål uppnås, att personalens kompetens kommer till sin rätt och får utvecklas, att den fysiska och psykosociala arbetsmiljön uppfyller fastställda krav och återkoppling/rapportering i organisationen.

Nivåplaceringen grundas på:

- vilka arbetsledande uppgifter som ansvaret omfattar
- vilka och hur många personer man är arbetsledare för
- hur självständigt och under hur lång tid det utövas
- kombination av ovan angivna kriterier

Exempel på omständigheter som kan ha betydelse för kravens storlek:

- om man är arbetsledare för andra arbetsledare
- om man har ansvar för komplicerade personalpolitiska frågor t ex disciplinära åtgärder
- antalet underställda har betydelse men är inte helt avgörande. Det är kombinationen av antalet underställda, vilka arbetsledande uppgifter man utför och självständigheten i ansvaret som avgör bedömningen.
- om en större del av arbetstiden upptas av arbetsledning

Exempel på omständigheter som kan ha betydelse för hur stora kraven är:

- Om man är arbetsledare/chef för andra arbetsledare/chefer.
- Om man har ansvar för komplicerade personaladministrativa frågor, t.ex. disciplinära åtgärder. Det ska i så fall finnas i delegationsförteckning
- Antalet underställda har betydelse, men är inte helt avgörande. Det är kombinationen av antalet underställda, vilka arbetsledande uppgifter man har och självständigheten i ansvaret som avgör bedömningen.

Värderingshjälp

Nivå 1 - Arbetet ställer inga eller låga krav på arbetsledning. Det kan ingå i arbetet att visa hur arbetet utförs för arbetskamrater och nyanställda.

Nivå 2 - Arbetet ställer krav på arbetsledning och utövas upp till hälften av arbetstiden. Arbetsledaren kan ha ett rådgivande inflytande på lönesättning

Nivå 3 - Arbetet ställer större krav på arbetsledning och utövas mer än hälften av arbetstiden. I arbetet kan ingå att följa upp och utvärdera andras arbete, att rapportera uppnådda resultat. Arbetsledaren har ett ansvar för lönesättning och andra anställningsvillkor.

Nivå 4 - Mellannivå (stora krav)

Nivå 5 - Arbetet ställer mycket stora krav på arbetsledning och utövas större delen av arbetstiden. Arbetsledaren kan ha ansvar för uppföljning och utvärdering av personalens arbete i enlighet med företagets/organisationens målsättning och normer. Detta kan också omfatta andra arbetsledares arbete. Arbetsledaren är ytterst ansvarig och har befogenhet att fatta avgörande beslut som rör personalens arbets- och anställningsvillkor.

09 Ansvar för människor

Översikt

Faktorvikt: 8 %

Faktornivåer: 5

Beskrivning

Faktorn bedömer ansvar för människors hälsa, välbefinnande, säkerhet och utveckling ur fysisk, psykisk och social synvinkel. Dessa människor kan vara vårdtagare, elever, kunder, allmänheten eller andra personer som på olika sätt är beroende av den verksamhet som bedrivs.

Ansvar för andras hälsa och välbefinnande kan t ex innebära omvårdnad, fysisk träning, tillsyn eller sociala tjänster. Ansvar för andras säkerhet kan t ex innefatta säkerheten i trafiken och i samhället. Ansvar för andras utveckling kan t ex betyda undervisning, rådgivning eller uppfostran.

Ansvar för människor innebär även att hantera individrelaterad sekretessbelagd information. Det kan innebära att ansvara för säkerhet, underhåll och bevarande av känslig information som berör individer.

Ansvaret kan utövas genom att följa fastställda rutiner, överenskommelser eller program, men det kan också innebära en individuell och självständig bedömning av andra människors behov och/eller ett beslut om begränsning av insatserna.

Myndighetsutövning bedöms också under faktorn. Med myndighetsutövning menas verksamhet som består i att myndigheten bestämmer eller vidtar åtgärder som rör enskildas rättigheter, skyldigheter och sociala förmåner eller utövar tvång i olika former. Myndighetsutövningen ska vara fastställd genom någon form av delegation.

Anm. Arbetsledarens ansvar för underställd personal bedöms under faktorn "Ansvar för arbetsledning".

Nivåplaceringen grundas på:

- vad ansvaret omfattar
- hur självständigt och under hur lång tid ansvaret utövas
- vilka konsekvenserna blir om ansvaret inte fullgörs

Exempel på omständigheter som kan ha betydelse för kravens storlek:

- viken inriktning företaget/organisationen har.
- om ansvaret för människor dominerar innehållet i arbetet eller utövas under en mycket liten del av tiden.
- om ansvaret delas med flera personer, eller om det finns möjlighet att fråga andra till råds eller diskutera

- vilka konsekvenserna blir för företaget/organisationen, den anställda personligen och för de människor ansvaret omfattar. Företagets/organisationens verksamhet kan ifrågasättas, den anställda kan förlora legitimationen, eller människor kan hamna i en besvärlig situation.
- om informationen är känslig/konfidentiell innebär det ett särskilt ansvar.

Värderingshjälp

Nivå 1 - Ansvar för andras hälsa, säkerhet, utveckling och välbefinnande är begränsat till normal hänsyn och omtanke.

Nivå 2 - Mellannivå

Nivå 3 - Stort ansvar för andras hälsa, säkerhet, utveckling och/eller välbefinnande. Arbetet kan innebära att självständigt bedöma och tillgodose behov hos andra, eller att påverka andra människors hälsa, säkerhet, utveckling och/eller välbefinnande genom att inom ramen följa regler, anvisningar eller program.

Nivå 4 - Mellannivå

Nivå 5 - Mycket stort ansvar för andras hälsa, säkerhet, utveckling och/eller välbefinnande. Arbetet innebär att självständigt bedöma och tillgodose behov hos andra, eller att påverka andra människors hälsa, säkerhet, utveckling och/eller välbefinnande genom att inom ramen följa regler, anvisningar eller program. Insatserna kan medföra mycket stor påverkan på individer/grupper.

10 Fysiska förhållanden

Översikt

Faktorvikt: 4 %

Faktornivåer: 5

Beskrivning

Mäts genom: fysisk ansträngning, ansträngning av sinnesorgan, obehagliga fysiska förhållanden, risk för egen skada eller sjukdom.

Faktorn bedömer olika slags fysisk ansträngning som musklerna utsätts för på grund av ihållande eller upprepad användning, inkl. små muskelrörelse och precisionsarbete.

Den bedömer också krav på att arbeta i obekväma och ansträngande arbetsställningar och den fysiska ansträngning som sinnesorganen utsätts för vid vissa typer av arbetsuppgifter. Vidare bedöms i vilken utsträckning den anställde utsätts för en obehaglig eller otrevlig fysisk miljö som t ex buller och föroreningar.

Risken för att den anställde ska drabbas av skada eller sjukdom ingår också. Den tar hänsyn till under hur lång tid, hur ofta det förekommer och i vilken mån den anställde själv kan påverka ansträngningen samt hur otrevlig och påfrestande den fysiska omgivningen är.

Vid bedömningen förutsätts att normala arbetarskyddsåtgärder vidtagits och att givna instruktioner följts.

Värderingshjälp

Nivå 1 - Arbetet ställer låga krav på fysisk ansträngning. Arbetet är rörligt och krav ställs sällan på arbetstyngd eller muskelanspanning. När det förekommer är varaktigheten kort. Ansträngningen av sinnesorganen är liten (låga krav). Arbetet innebär att man nästan aldrig utsätts för en obehaglig eller otrevlig fysisk miljö eller att man vid enstaka tillfällen utsätts för en något obehaglig eller otrevlig fysisk miljö - och/eller - risken är liten att drabbas av lindrig skada eller sjukdom

Nivå 2 - Mellannivå

Nivå 3 - Arbetet ställer krav på fysisk ansträngning. Ofta kräver arbetet en viss muskelanspanning eller ibland förekommer arbetstyngd mindre än hälften av arbetstiden. Det kan också krävas att arbetet under korta tidsperioder utförs i obekväma arbetsställningar, eller att arbetet ofta kräver ansträngning

av sinnesorganen. Arbetet innebär att man då och då utsätts för en obehaglig eller otrevlig fysisk miljö eller att man sällan utsätts för en mycket obehaglig eller otrevlig fysisk miljö - och/eller - det finns en begränsad risk att drabbas av skada eller sjukdom.

Nivå 4 - Mellannivå

Nivå 5 - Arbetet ställer mycket stora krav på en eller flera fysiska ansträngningar. Vanligtvis kräver arbetet mycket stor muskelansträngning (arbetstyngd eller muskelanspanning) under en stor del av arbetstiden. Det kan också krävas att arbetet utförs i svåra och obekväma arbetsställningar, eller att arbetet vanligtvis kräver mycket stor ansträngning av sinnesorganen under större delen av arbetstiden.

11 Psykiska förhållanden

Översikt

Faktorvikt: 4 %

Faktornivåer: 5

Beskrivning

Faktorn bedömer den psykiska ansträngning som den anställde utsätts för i arbetet. Till psykisk ansträngning räknas också emotionell ansträngning. Följande aspekter ingår:

Koncentration: bedömer de krav på koncentration som ställs; t ex när man läser och analyserar en artikel, vid avsyningsarbeten, när man lyssnar på hjärtslag och om arbetet måste utföra snabbt och noggrant. Förväxla inte koncentration med problemlösning.

Enformighet: bedömer den psykiska påfrestningen i arbeten där få arbetsuppgifter ingår, där den anställde inte själv kan planera sitt arbete och /eller är bunden till en maskin eller liknande.

Tillgänglighet: bedömer krav som innebär att den anställde ständigt måste vara nåbar, ha en hög tillgänglighet och som kan medföra en bundenhet i arbetet.

Ständig anpassning och förändring: bedömer krav på en ständig press till förändring eller utveckling och anpassning i arbetet. Möjlighet till personlig utveckling och stimulans i arbetet är en positiv förändring och bedöms inte som en ansträngning.

Påfrestande relationer: bedömer både den psykiska och emotionella ansträngning som påfrestande kontakter med människor i arbetet kan innebära t ex vid vård, omsorg, behandling, undervisning. Den emotionella ansträngningen kan beskrivas som krav på inlevelse vid kontakt med andra människors behov, eller att stå i fokus för andra människors uppmärksamhet.

Under denna aspekt bedöms också den psykiska påfrestning som det innebär att i sitt arbete utsättas för hot om våld. Däremot bedöms den fysiska risken vid hot om våld under faktorn "Fysik miljö och risk för skada/sjukdom". Kontakter med människor som omfattar normala kamratkontakter eller samarbete av okomplicerad natur bedöms inte som ansträngande.

Stress: bedömer den psykiska och emotionella ansträngning som kan förekomma vid motstridiga arbetskrav eller om man arbetar under tidspress.

Nivåplaceringen grundas på:

- varaktigheten: under hur lång tid den anställde utsätts för ansträngningen
- frekvensen: hur ofta den anställde utsätts för ansträngningen

- inflytande: i vilken utsträckning man själv kan påverka ansträngningen
- kombination: om den anställde utsätts för flera ansträngningar samtidigt
- intensiteten: kan påverkas av om arbetet måste utföras snabbt och noggrant

Exempel på omständigheter som kan ha betydelse för kravens storlek:

- om man koncentrerar sig på komplicerade uppgifter, enformiga uppgifter eller uppgifter med många små detaljer där noggrannhet och precision är nödvändigt
- om man inte kan tidsplanera eller inte kan göra någon typ av planering av det arbete man själv utför
- om man måste vara så tillgänglig att det inkräktar på möjligheterna att utföra andra nödvändiga arbetsuppgifter
- om man i allt snabbare takt tvingas till ständiga anpassningar utan något eget inflytande
- om man konfronteras med arga, upprörda, sjuka eller svårhanterliga människor
- om personen är beroende av arbetstagaren för att få hjälp och/eller för att få lösningar på sina problem
- om man ständigt står i fokus för andra människors uppmärksamhet

Kombination:

- om ett hårt styrt arbete samtidigt kräver stor koncentration
- om ett arbete som kräver stor inlevelse samtidigt måste utföras under stor tidsbrist

Värderingshjälp

Nivå 1 - Arbetet ställer mindre krav på psykisk ansträngning. Arbetet innebär att man nästan aldrig, eller bara vid enstaka tillfällen, utsätts för en obehaglig eller påfrestande psykisk miljö. Stressiga och påfrestande arbetssituationer kan inträffa någon gång.

Nivå 2 – Mellannivå

Nivå 3 - Arbetet ställer medelstora krav på psykisk ansträngning. Koncentration krävs ibland under långa stunder på komplicerade arbetsuppgifter. Stressiga och påfrestande arbetssituationer och kommunikationssvårigheter förekommer ofta. Arbetet innebär att man ofta utsätts för en obehaglig eller otrevlig psykiskmiljö, eller att man ibland utsätts för en mycket obehaglig eller otrevlig psykisk miljö.

Nivå 4 – Arbetet ställer stora krav på psykisk ansträngning m.m.

Nivå 5 - Arbetet ställer mycket stora krav på psykisk ansträngning. Arbetet innebär att man regelbundet utsätts för en starkt obehaglig och/eller otrevlig psykisk miljö. Koncentration krävs ofta på mycket komplicerade arbetsuppgifter. Arbetet innebär mycket krävande situationer och med stark känslomässig anspänning.

Handläggare
Kommunstyrelseförvaltningen
Patrik Isolehto
Förhandlingschef
08-57829513
patrik.isolehto@tyreso.se

Handlingstyp
PM
Datum
2022-10-04

Sida
1 (3)
Diarienummer
2022/KSP 0041

Mottagare
Kommunledningsutskottet

Kommunens inriktning vid löneöversynen 2023

Lönebildningen i Tyresö kommun bygger på de centrala lönekollektivavtalens innehåll, där en grundläggande princip är att lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Arbetsgivaren har därför ett särskilt ansvar för lönebildningen. I det ansvaret ingår att sträva efter att lönestrukturen inom och mellan yrkesgrupper efter löneöversynen ska vara mer rättvisande än innan löneöversynen. Det innebär i sin tur att löneökningarnas storlek kan behöva relateras till medarbetarnas befintliga lön. Detta PM beskriver de allmänna utgångspunkterna för kommunens inriktning för löneöversynsarbetet.

Individuell lönesättning

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden om lönebildningen i kommunen samt marknadens påverkan. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Chefens roll och ansvar

För att få acceptans för lönebildningen krävs en konsekvent tillämpning av lönepolitiken. Individuell och differentierad lönesättning är ett effektivt sätt att premiera goda arbetsinsatser. Detta ställer stora krav på lönesättande chefers förmåga att inbjuda till samtal som ger medarbetarna utrymme för delaktighet och dialog.

För att ge medarbetare en långsiktig löneutveckling och arbetsgivaren möjlighet att premiera goda arbetsinsatser behöver lönespridningen i flera yrkesgrupper i Tyresö kommun öka. Löneavtal med differentierad lönesättning förutsätter att chefen för samtal med medarbetare om uppställda mål och resultat och att det görs klart hur dessa kopplas till lön. Arbetet ska följas upp i dialog för att

avtalets mål om individuell lönesättning ska uppnås. Det är varje chefs uppgift att föra dessa samtal med sina medarbetare.

Chefslöner

Kommunen som arbetsgivare ställer i allt väsentligt samma krav på cheferna inom respektive chefsnivå när det gäller budget-, arbetsmiljö-, resultat- och personalansvar. Chefer ska lönesättas utifrån de uppdrag som ges och utifrån gällande lönekriterier. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker och att detta görs tillsammans med medarbetarna i gruppen.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer, oavsett förvaltningstillhörighet, avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. I den mån oförklarliga löneskillnader mellan chefer på olika förvaltningar upptäcks ska målet vara att jämna ut dessa skillnader.

I chefens uppdrag ingår att ha en återkommande dialog med medarbetarna och det är särskilt viktigt att dessa samtal sköts på ett professionellt sätt. Det är också viktigt att ha kunskap om de olika löneavtalen för att kunna genomföra en löneöversyn som motsvarar de krav som ställs då lönen sätts i dialogform.

Jämställdhet

I Diskrimineringslagen åläggs arbetsgivare att verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

För att en utveckling i denna riktning ska vara möjlig krävs ett långsiktigt och målmedvetet arbete. Dessutom fordras en samsyn på den lokala lönebildningen mellan olika arbetstagarorganisationer å ena sidan och mellan arbetstagarorganisationer och arbetsgivare å den andra.

Det är angeläget att rätta till löneskillnader som inte beror på annat än kön. Kvinnodominerade grupper har en tendens att på riksnivå ha en lägre medellön än likvärdiga yrkesgrupper som domineras av män. Tyresö kommun följer årligen upp löneskillnader mellan kvinnodominerande yrkesgrupper och icke kvinnodominerade yrkesgrupper utifrån de regleringar som följer av Diskrimineringslagen.

Kompetensutveckling

Deltagandet i verksamhetsbaserad kompetensutveckling är en viktig del i Tyresö kommuns kvalitets- och förbättringsarbete. Behovet av verksamhetsbaserad kompetensutveckling ska lyftas fram i samtalen mellan chef och medarbetare, liksom det positiva sambandet mellan denna,

medarbetarens prestation och därmed dennes möjlighet att påverka sin egen löneutveckling.

Svårrekryterade grupper/nyckelpersoner

Den verksamhet som bedrivs inom en kommun är i många fall komplicerad och kräver medarbetare med god utbildning och erfarenhet. Kommunen som arbetsgivare har ett ansvar för att ta tillvara och utveckla kompetensen hos alla medarbetare men med särskilt fokus på grupper som det är svårt att rekrytera och behålla av marknadsskäl. De särskilda utmaningar som har identifierats i omvärldsanalysen är att inom en del yrkesgrupper med krav på akademisk utbildning finns en konkurrens inom såväl den offentliga sektorn som den privata. Mot bakgrund av detta bör dessa grupper ges särskild uppmärksamhet i syfte att säkerställa en god kompetensförsörjning och hög kvalitet i verksamheterna inom Tyresö kommun. Det är därvid särskilt viktigt att också se till möjligheten att öka lönespridningen inom respektive grupp.

Svag eller ingen löneutveckling

Fördjupade insatser krävs för de medarbetare som inte når upp till de uppsatta målen för verksamheten. Arbetsgivaren ska ge medarbetare möjlighet att påverka sin egen löneutveckling. Svag eller utebliven löneökning över tid ska motiveras och tydliggöras i dialogen mellan chef och medarbetare. Om den svaga löneutvecklingen beror på bristande prestation ska en handlingsplanupprättas där det tydligt framgår hur medarbetaren ska arbeta för att uppfylla målen för verksamheten och därigenom kunna få en bättre löneutveckling. Båda parter ansvarar för att en handlingsplan upprättas.

En sammanhållen lönebildning

För att hålla ihop lönebildningen och undvika löneglidning ska samtliga lönejusteringar av redan anställd personal göras i samband med löneöversynen. Om det finns särskilda skäl för att göra en justering vid annan tidpunkt fattas beslut om detta av förvaltningschef efter samråd med HR-direktör eller förhandlingschef.