



# Rapport för jämställda löner- lönekartläggning 2021



## Innehåll

Rapport för jämställda löner- lönekartläggning 2021 .....	1
Sammanfattning .....	3
<i>Granskning av lönepolitiken:</i> .....	3
<i>Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter:</i> .....	3
<i>Analys av löneskillnader:</i> .....	3
Syfte med lönekartläggning .....	3
Arbetsgivarens ansvar.....	4
Granskning av lönepolitiken .....	5
<i>Är arbetsgivarens lönepolitik könsneutral?</i> .....	5
Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter.....	6
<i>Lika arbete</i> .....	6
<i>Likvärdigt arbete</i> .....	6
<i>Arbetsvärdering</i> .....	7
Sammanfattande statistik från årets kartläggning.....	9
<i>Sammanfattande analys mellan individer – Lika arbete</i> .....	10
<i>Sammanfattande analys mellan yrkesgrupper – Likvärdiga arbeten</i> .....	10
Kommentarer till analysen löneskillnader .....	11
<i>Marknadsfaktorer som påverkar lönenivåer</i> .....	11
<i>Individuell lönesättning i grupper med få medarbetare</i> .....	11
Inriktning för lönebildning 2021 .....	12
Handlingsplan 2021-2024 .....	13
Övergripande arbete kring lönebildning:.....	13
Specifikt kring processen i lönekartlägningsarbetet: .....	13

### Bilagor:

Bilaga 1 - Lönepolicy

Bilaga 2 - Policy för medarbetarskap- och ledarskap

Bilaga 3 - Lönedata 2021

Bilaga 4 - Faktorplan

Bilaga 5 - Analys lika arbete

Bilaga 6 - Analys likvärdiga arbeten

Bilaga 7 - Nyckeltal



## Sammanfattning

Arbetsgivaren ska enligt Diskrimineringslagen arbeta med aktiva åtgärder, vilket innebär att kontinuerligt arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering och jobba för allas lika rättigheter och möjligheter. Lönekartläggning är en av de aktiva åtgärderna för att åstadkomma detta och ska genomföras varje år.

Kartläggningen fokuserar på att granska kommunens lokala individuella och differentierade lönesättning baserade på kommunens lönebestämmelser. Följer lönerna för båda könen de könsneutrala bestämmelser som finns? Om avvikelser identifieras skall de justeras omedelbart efter genomförda lönekartläggning eller senast tre år efter att avvikelsen upptäckts.

Kommunens arbete med lönekartläggningen har varit indelade i följande fyra steg:

### ***Granskning av lönepolitiken:***

Granskning av skrivningar och kommunens tillämpning av avtal, policys och praxis som reglerar lönesättning och andra anställningsvillkor som gäller i kommunen.

### ***Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter:***

Kartläggning av medarbetarnas arbetsuppgifter för att få fram vilka medarbetare som utför arbeten som är att betrakta som lika respektive vilkas arbetsuppgifter som är att betrakta som likvärdiga och således ska jämföras lönemässigt i analysen.

### ***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 betraktade som likvärdiga.

## Syfte med lönekartläggning

- Arbetsgivaren får ett strukturerat underlag avseende framtida lönebildning och hantering av ev. osakliga löneskillnader.
- Lönesättande chef får struktur och överblick som underlättar att analysera och åtgärda ej önskvärda lönestrukturer.
- Kartläggningens resultat blir en naturlig del av övriga processer t.ex. i samband med rekrytering och kompetensutveckling.

2021 års lönekartläggning visar en löneskillnad i medellön mellan män och kvinnor på 6,8 % totalt för alla anställda med månadslön. Årets kartläggning visar en markant höjning med 4,8 % mot föregående. Kvinnor har 1837 kr mindre i medellön än männen vilket är en förbättring med 2178 kr mot föregående kartläggning.

Det lönepolitiska arbetet behöver kontinuerligt utvecklas för att säkerställa en kvalitetssäker process för lönesättningen genom exempelvis:

- Lönesamtalen och dialogen om lön som sker mellan medarbetare och chef behöver kontinuerligt utvecklas och utvärderas.
- Verksamheterna behöver säkerställa att lönekriterierna är väl kända, tydliggöra kopplingen till verksamhetens mål.



- Utveckla dialogen om lönebildning och lönesättning med de fackliga organisationerna, politiker, chefer och medarbetare. Det systematiska lönebildningsarbetet ska tydliggöras för alla parter.

## Arbetsgivarens ansvar

Uppdraget att se till att en lönekartläggning genomförs ligger hos arbetsgivaren. Dock finns det krav på öppenhet och samverkan med de fackliga organisationerna vilka arbetsgivaren har kollektivavtal med. Lönekartläggningen har genomförts under vinter/vår 2020-2021 med aktuella löner från 1 februari 2021. När lönekartläggningen färdigställts informeras samtliga fackliga organisationer om resultatet och samtidigt ges då möjlighet att ställa frågor och lämna eventuella synpunkter.

I 2021 års kartläggning deltog personalspecialist från kommunen tillsammans med personalchef och ett antal chefer från flera förvaltningar och enheter. Mindre justering av grupper, faktorer och arbetsvärderingen har genomförts i gemensam dialog och avstämning med personalchef.

I lönekartläggningen 2018 deltog kommunledningsgruppen i en större justering av arbetsvärderingen vilket bidrog främst till viss insikt och kunskap inom gruppen om yrkesgruppernas och befattningarnas komplexitet och svårighetsgrad. Det bidrog också till att förankra de ställningstaganden som görs med förvaltningsledningen och skapar ett större helhetstänk inom hela kommunen samt ökad förståelse om olika befattningar inom kommunen. Värderingen av övriga yrkesgrupper genomfördes av personalavdelningen. I de fall det har funnits frågetecken eller en osäkerhet runt en befattning har ansvarig chef kontaktats för att klargöra i frågan. Slutlig värdering fastställdes av kommunledningsgruppen. Efterföljande analyser och dokumentation i kartläggningen har genomförts av personalavdelningen samt konsult från Sysarb.

Samverkan med de fackliga har gjorts genom centrala samverkansmöten som personalchefen tagit ansvar för. Lönekartläggningen har genomförts i IT – stödet MIA – Marknad, Individ och Arbete, levererat av Sysarb Group AB.



## 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? Vidare ska kommunen aktivt arbeta för att motverka osakliga skillnader i löneläget beroende på bl. a. kön, inom eller mellan yrkesgrupper. Nedan följer analys av kommunens bestämmelser för lönesättning utifrån lönepolicyn samt de av centrala parter kollektivavtalade löneavtalen.

### **Är arbetsgivarens lönepolitik könsneutral?**

Enligt första paragrafen i löneavtalet till huvudöverenskommelsen (HÖK) 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.”*

Lekebergs kommuns lönepolitik finns uttalad i en lönepolicy som är antagen av kommunfullmäktige. Där finns bland annat uttalat att lönen ska vara individuell och differentierad och att skillnader i lön enbart ska bero på skillnader i utbildning, arbetsuppgifter, prestation och uppnådda resultat. Lönesättning skall utöver det vara sådan att kommunen kan hävda sig på arbetsmarknaden och i konkurrens med andra arbetsgivare. Nivån på lönerna skall ge arbetsgivaren förutsättningar att kunna rekrytera och behålla goda medarbetare.

Vidare ska kommunen aktivt arbeta för att motverka osakliga skillnader i löneläget beroende på bl. a. kön, inom eller mellan yrkesgrupper. Om skillnader skulle uppstå som kan härröras till kön, skall en handlingsplan upprättas och skillnaderna korrigeras.

Lönepolitik och lönesättning har sin grund i verksamhetens kollektivavtal som inte skiljer sig så mycket åt från andra liknande verksamheter. Vi har en historia där en starkt central styrd lönebildning med tecknande av centrala avtal fortfarande sätter sin prägel på våra lönestrukturer och därigenom synen på individuell och differentierad lönesättning.

Lokal lönebildning förutsätter att faktorer som prestation och bidrag till verksamhetens utveckling och mål i högre grad återspeglas i den individuella lönesättningen. Detta förutsätter attityd och kulturförändring, kunskap och insikt hos alla lönesättande chefer samt tydliga och förankrade processer, mandat och lönekriterier. En översyn och utveckling av befintliga lönekriterier påbörjades av kommunledningsgruppen under 2018 och slutfördes under hösten 2019.

Lekebergs kommun har vissa svårigheter att anställa medarbetare med efterfrågad kompetens, vilket då leder till att ingångslönerna inom vissa befattningsgrupper blir relativt höga i relation till medarbetare som arbetat flera år inom en och samma verksamhet.



Slutligen konstateras att dialogen om lönebildningsprocessen och lönesättning kontinuerligt bör utvecklas med de fackliga organisationerna, politiker, chefer och medarbetare. Det finns ett behov att göra processen mer transparent i hela organisationen för att än mer öka förståelsen för och tilliten till det systematiska lönebildningsarbetet.

*Lönepolitiken bedöms som könsneutral.*

## Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter

Lekebergs kommun har en differentierad lönesättning vilket innebär att olika arbetsuppgifter lönesätts i förhållande till varandra. Medarbetare med svåra och mera komplexa arbetsuppgifter bör ha en högre lön än medarbetare med lättare arbetsuppgifter. Om så inte är fallet ska en saklig förklaring finnas till varför det skiljer i lön. Det finns mer som påverkar lönen än endast arbetsuppgiftens svårighetsgrad ex. medarbetarens prestation och marknaden. I kriteriet svårighetsgrad har det också tagits hänsyn till om rollen innebär att man är ensam om sina arbetsuppgifter och ansvaret för dessa i kommunen, vilket fallet ofta är i en liten kommun som Lekeberg.

### ***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 arbetsuppgiften 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.

Lekeberg kommuns tillsvidareanställda medarbetare (703 personer) har i kartläggningen grupperats i 60 olika grupperingar av medarbetare som anses utföra i huvudsak lika arbete. Dessa grupperingar har bedömts utföra tillräckligt lika arbete för att kunna grupperas tillsammans och där man samtidigt tagit hänsyn till den lokala kompetensförsörjningsstrukturen av befattningar. Flera av grupperna består dock bara av en person.

### ***Likvärdigt arbete***

När dessa grupperingar är klara kvarstår faktum att det finns löneskillnader mellan dessa grupper. Det skiljer 47 450 kronor i medellön mellan den grupp som tjänar mest och den som tjänar minst och medellönen totalt i kommunen ligger på 30 741 kr/månad. Denna löneskillnad beror inte på individuell lönesättning utan förklaringen pekar snarare på en differentierad lönesättning där den gruppen (det arbetet) med högst lön har större krav på sina arbetsuppgifter än den gruppen med lägst lön.

Nästa steg i lönekartläggningen är att genomföra en systematisk bedömning av de olika arbetsuppgifterna för att bestämma de olika gruppernas förhållande till varandra. Vilka arbetsuppgifter ställer större krav och vilka ställer lägre krav på medarbetarna? I vissa fall måste man ställa yrkesgrupper "mot varandra" för att urskilja skillnaderna.



Resultatet av arbetsvärderingen har skapat en lista där grupperingarna rangordnats utifrån de krav arbetsuppgifterna ställer; från den lägsta till den högsta. På detta sätt kan en analys av löneskillnader genomföras mellan grupperingar som bedömts likvärdiga. Mellan likvärdiga grupper beror inte löneskillnader på arbetet, d.v.s. att den grupp som tjänar mer har svårare arbetsuppgifter än den grupp som tjänar minst, eftersom arbetsuppgifterna bedömts som likvärdiga.

### ***Arbetsvärdering***

Arbetsvärderingssystemet som används i kommunens lönekartläggning utgår från en modell som heter HAC, vilken utvecklades av Arbetslivsinstitutet och reviderades år 2000. Det är en grundmodell för arbetsvärdering som sedan har anpassats och utvecklats för både offentlig och privat sektor.

Arbetsvärderingen mäter de grundkrav som arbetsuppgifterna ställer på medarbetaren som ska utföra dessa. Diskrimineringslagen fastställer att bedömningen för att fastställa vilka arbeten som är likvärdiga ska ske utifrån fyra olika perspektiv. Det handlar om vilka krav arbetet ställer kring *kunskaper och färdigheter, ansvarstagande, arbetsförhållanden samt arbetsmiljö*. I systemet som används har dessa områden delats upp ytterligare för att en bedömning ska kunna genomföras.

Följande faktorer för bedömning av arbetskrav används:

- Teoretiska färdigheter; mäts genom utbildningskrav.
- Praktiska färdigheter; mäts genom arbetsrelaterad erfarenhet.
- Sociala färdigheter; mäts genom komplexitet i sociala interaktioner
- Intellectuella färdigheter; mäts genom problemlösnings-, analytisk, utredningsförmåga
- Ansvar för arbetsledning; mäts genom grad av personal- & arbetsmiljöansvar
- Ansvar för verksamhet; mäts genom grad av påverkan på organisationen
- Ansvar för människor; mäts genom grad av personligt ansvar för andra människor.
- Ansvar för resurser; mäts genom ekonomiska konsekvenser
- Fysiska förhållanden; mäts genom grad av påfrestning och risker för skada
- Psykiska förhållanden; mäts genom grad av påfrestning och risker för skada

Här är det viktigt att påtala att trots att de olika yrkesgrupperna rangordnas hierarkiskt från "lägst" till "högst" är inte ett yrke mera värt än ett annat. De bedöms dock ha olika svårighetsgrad och komplexitet och få olika genomgripande konsekvenser i det fall en yrkesgrupp skulle missköta arbetet eller inte längre ingå i kommunens verksamheter.

### ***Viktning***

För att kunna genomföra arbetsvärderingen måste ovanstående faktorer viktas i relation till varandra. Deras inbördes styrkeförhållande ska fastställas för att beskriva



vilken faktor som påverkar resultatet av värderingen mest. Viktning av faktorerna följer standarden inom branschen och ser ut så här:

- Teoretiska färdigheter; 20 %
- Erfarenhet; 5 %
- Sociala färdigheter; 10 %
- Intellectuella färdigheter; 15 %
- Ansvar för personal; 12 %
- Ansvar för verksamhet; 12 %
- Ansvar för människor; 8 %
- Ansvar för resurser; 8 %
- Psykiska förhållanden; 5 %
- Fysiska förhållanden; 5 %

■ Kunskap & färdigheter

■ Ansvar

■ Arbetsförhållanden

### ***Analys av löneskillnader***

När såväl indelningen av medarbetare i grupper om lika arbete och värderingen av dessa grupper 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.

### ***Analys av gruppens sammansättning och lönenivåer***

Om man delar kommunens samtliga kvinnors medellön med männens medellön får man fram en faktor på 94,3 % (2019: 88,4% 2018: 87,6 %). Frågan man behöver ställa är om denna löneskillnad är könsrelaterad eller om det finns andra sakliga förklaringar till varför det skiljer i lön mellan kvinnor och män. Vid en första genomgång av lönenivåer, lönespridning och lönestrukturer inom och mellan olika grupper av medarbetare visar materialet på att det inte är så stora löneavvikelser mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdiga arbeten i kommunen.





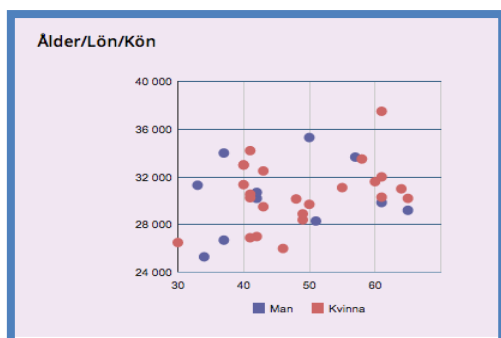
## Sammanfattande statistik från årets kartläggning

Nedan presenteras nyckeltal från lönekartläggningen och analysen. För fullständig dokumentation av samtliga i lönekartläggningen ingående lönedata se bilaga 3.

	Antal (st)	Andel (%)
<b>Antal medarbetare</b>	703	
Varav kvinnor	582	82,8 %
Varav män	121	17,2 %
Kvinnors medellön i procent av männens medellön		94,3 %
<b>Lika arbete</b>		
Antal grupper om lika arbete	60	
Könsblandade grupper med både kvinnor och män	31	51,7 %
Grupper där män tjänar mer än kvinnor	11	18,3 %
Grupper där kvinnor tjänar mer än män	20	33,3 %
Antal analyser med förslag till handlingsplan	14	
<b>Likvärdigt arbete</b>		
Antal kvinnodominerade arbeten (kv > 60%)	47	78,3 %
Antal medarbetare i kvinnodominerade arbeten	605	86,1 %
Antal icke kvinnodominerade arbeten	13	
Antal analyser av löneskillnader	64	
Antal analyser med förslag till handlingsplan	2	

Som stöd i analysen har olika nyckeltal för lönespridning och plotterdiagram använts som tydliggör skillnaden i lönesättning mellan medarbetarna. De diagram som finns att tillgå presenterar lönesättningen utifrån kön/lön/ålder respektive kön/lön/anställningstid. Dessa nyckeltal och diagram skapar bilder av nuläget som sedan analyseras djupare utifrån frågan "varför är det skillnad i lönesättning mellan kvinnor och män?"

Exempel på diagram och redovisning av nyckeltal som använts i analysen:



Nyckeltal	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	24	11	35
Andel	68,6 %	31,4 %	
Medellön	30 629	30 410	30 560
Lön % (K/M)			100,7 %



### ***Sammanfattande analys mellan individer – Lika arbete***

De grupper där det endast finns det ena könet lämnas utanför denna granskning, vilket är 29 stycken. Detta innebär att granskningen har begränsats till 31 grupper.

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 kunskap och kompetens vilket värderas lönemässigt. Dessutom har löneskillnaderna vid något tillfälle förklarats med att en av medarbetarna i gruppen har ett visst utökat ansvar, som till exempel samordnare. Det finns även grupper med vissa skillnader i uppdragets art som påverkar lönesättningen.

I några grupper används marknadsfaktorer som löneförklaringar. I dessa fall handlar marknadsfaktorn oftast om olika marknadslönenivåer att ta hänsyn till, konkurrens med offentlig och privata sektor, situationer då svårigheter att rekrytera och få tag i rätt person påverkar löneläget för enskilda individer i en grupp. Lönesättningen sker i organisationen men lönesättningen påverkas av omvärldsfaktorer som tillgång och efterfrågan. Redovisas i bilaga 5.

*14 grupper läggs till handlingsplan. Förslag på fördjupad analys i dessa grupper gällande relevant anställningstid, arbetsinnehåll samt utbildningskrav. Utför medarbetare i gruppen likartade arbetsuppgifter?*

### ***Sammanfattande analys mellan yrkesgrupper – Likvärdiga arbeten***

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. 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 dock också genomförts.

I denna del av analysen är den vanligaste förklaringen till löneskillnader marknadspåverkan. Vi har analyserat lönerna och kan konstatera att för 9 av de 10 icke kvinnodominerade yrkesgrupperna som det är konstaterat en löneskillnad, förklaras dessa lönenivåer till stor del av marknadspåverkan.

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 grupp tjänar mindre än en icke kvinnodominerad yrkesgrupp måste förklaras med könsneutrala argument. Även grupper ”med lägre krav i arbetet men som trots detta har högre lönenivå tas med i jämförelsen och analysen” i jämförelse med kvinnodominerade grupper (enl. Prop. 1999/2000:143 sid. 76).

Analysen utgår endast från de fall där kvinnodominerade gruppers lönenivå är lägre än icke kvinnodominerade gruppers lönenivå. Denna del av analysen handlar alltså 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.

Bilaga 6 presenterar de löneskillnader som finns mellan likvärdiga kvinnodominerade och icke kvinnodominerade arbeten. I vissa fall har arbetsgivaren valt att analysera lönenivån för ett icke kvinnodominerat arbete för att undersöka om det finns en könsneutral förklaring till varför denna grupp tjänar mer än fler andra kvinnodominerade arbeten.

*Två grupper läggs till handlingsplan där vi behöver genomföra en fördjupad analys kring grundkraven i anställningen samt genomgång av arbetsvärderingen.*

## Kommentarer till analysen löneskillnader

### ***Marknadsfaktorer som påverkar lönenivåer***

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 entreprenörer och byggnadsföretag. Den expansiva byggsektor som finns i regionen gör att lönerna trissas upp för dessa medarbetare för att arbetsgivaren ska kunna behålla och rekrytera kompetent personal. Arbeten inom IT-sektorn är också en grupp som har mycket stor påverkan av marknaden, det finns inga eller i alla fall väldigt få organisationer i dag som inte har behov av personal med de kompetenserna. För chefsgrupperna gäller också svårigheten att få personer som vill bli chef med tanke på det gynnsamma löneläge som gäller på arbetsmarknaden. Även inom yrkesgrupper med mera begränsad arbetsmarknad som exempelvis lärare, är marknadspåverkan markant i de fall en har en särskild behörighet.

Överlag gynnas annars yrken med en bredd av kompetenser som går att applicera både på privat, statlig och kommunal verksamhet av just detta.

Kommunens geografiska läge utgör till viss del en svårighet i att rekrytera kvalificerad personal. Kommunen upplevs inom vissa yrkesgrupper vara en "plantskola" för nyutbildade som efter en tid är svåra att behålla, vilket påverkar lönesättningen.

### ***Individuell lönesättning i grupper med få medarbetare***

Den individuella delen av lönesättningen får större påverkan på medellönen i grupper med få medarbetare. Detta beror på att det rent matematiskt räcker med en högalönad 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 ofta individerna handplockade till sina uppdrag och detta medverkar till att höja den individuella värderingen. Utbildad personal ger en lägre lön.

Löneskillnaderna mellan dessa grupper och dess likvärdiga kvinnodominerade grupper bedöms därför som sakliga och anses inte bero på kön.



## Inriktning för lönebildning 2021

- Fortsätta arbeta aktivt för att vara en attraktiv arbetsgivare
- Fortsätta arbeta för större kunskap om lönebildning, lönesättning och jämställdhet hos cheferna
- Implementera reviderade och utvecklade lönekriterier

Vad har hänt under 2020:

En lönekartläggning är ett viktigt och omfattande arbete. Kartläggningen är också ett levande dokument som hela tiden förändras i takt med att arbeten, organisation och befattningar förändras. I 2021-års kartläggning analyseras de medarbetare som var tillsvidareanställda den 1 februari 2021.

I grunden är syftet att Lekebergs kommun strävar efter jämställdhet även i lönesättningen genom att kartlägga lönestrukturen i kommunen och för att ha ett bra verktyg i lönebildning och löneöversynsarbetet.

Följande har genomförts utifrån föregående kartläggnings handlingsplan under 2020-2021:

- Inkluderat visstidsanställda (minst 3 mån anst) i LKL.
- Skapat nya grupper utifrån nya AID-etiketter från SKR.
- Nyanställda med nya uppdrag grupperade och kvalitetssäkrade.
- Gått igenom samtliga anställda och grupperat in dem i 60 grupper.
- Justerat och kvalitetssäkrat grunduppgifter via avstämning med lönesättande chef i 14 olika parametrar ur lönefilen för mer än 150 medarbetare.
- Arbetsvärderat 12 nya grupper tillsammans med Personalchef.
- Kvalitetssäkrat alla lärargrupper (F-9), Lärare F-3, Lärare 4-6, Lärare 7-9, Lärare i fritidshem samt förskollärare och barnskötare kring uppdrag och legitimationer.
- Gått igenom och sorterat ut alla obehöriga lärare från lärargrupporna samt skapat gruppen förstelärare.
- Genomfört justering av lön för gruppen Lärare praktisk/estetiska ämnen utifrån osakliga löneskillnader.
- Fördjupad analys av grupperingen i chefsgrupper där vi skapat och kvalitetssäkrat kommunledningsgrupp, gruppen rektorer samt gruppen biträdande rektorer.

En utvärdering av lönekartläggningen bör göras kontinuerligt för att besvara frågor som;

- Hur kan vi förbättra och säkra kvaliteten?
- Går det att göra effektivare? Hur i så fall?



- Ska vi fokusera på vissa grupper ett år och andra nästa gång?
- Kan man göra arbetet mera transparent? Hur och var i så fall?
- Hur ska vi rapportera resultatet? Bör det förenklas för större tillgänglighet?
- Kan vi få större medverkan och delaktighet i arbetet? Vilka ska i så fall delta? Och vad vill vi uppnå med det?
- Faktorer och viktningen får inte ensidigt gynna ett kön – ska vi även se över dessa? Krävs det nya ställningstaganden?

## Handlingsplan 2021-2024

### Övergripande arbete kring lönebildning:

- Fortsatt stärka kunskaper hos chefer gällande medarbetarsamtal och lönesättning utifrån medarbetares prestationer.
- Fortsatt arbeta med att sätta in lönekartläggningen i ett större helhetsperspektiv och utveckla processer runt lönebildning i kommunen.
- Stärka löneöversynsprocessen utifrån nya förutsättningar med tre personalspecialister med utökade möjligheter till stöd för lönesättande chefer.

### Specifikt kring processen i lönekartlägningsarbetet:

- Fördjupad analys kring arbetsvärderingen för gruppen vårdbiträden, undersköterskor och yrkesgrupper inom teknik- och serviceavdelningen.
- Fördjupad analys av grupperingen inom kommunals avtalsområden.
- Fördjupad analys av tjänstemannagrupperna, slå ihop och dela upp utifrån aktuella grundkrav och aktuellt arbetsinnehåll.
- Kvalitetssäkra faktor 8, Ansvar för resurser, kring immateriella värden
- Revidera och uppdatera faktorplan och arbetsvärdering utifrån aktuella förändringar i kommunen.