2026-10-26

Plan

Lönekartläggning med handlingsplan 2026

Fastställt av: Kommunstyrelsen § 166/2024
Datum: 2026-10-26
Diarienr: 2024/668 02
För revidering ansvarar: Personal- och ekonomienheten
För eventuell uppföljning ansvarar: Personal- och ekonomienheten
Dokumentet gäller för: Hela organisationen

Bräcke kommun

Innehållsförteckning

Inledning 3
Metod 3
Systematik 3
Arbetsgång 4
Steg 1 Gruppindelning 4
Steg 2 Jobbarkitektur 4
Steg 3 Arbetsvärdering utifrån faktorplan 4
Steg 4 Analys 5
Steg 5 Handlingsplan 5
Analys 5
Sammanställning lönekartläggning 2026 6
Lika arbete (jämställdhet) 8
Lika arbete (individ) 10
Likvärdiga arbeten 10
Omvärldsanalys 10
Sammanställning (medel- och medianlöner): 11
Slutsatser 12
Handlingsplan 13

Inledning

Diskrimineringslagen ålägger arbetsgivare med fler än 25 anställda att göra en lönekartläggning. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Kommunens lönekartläggning har sedan 2017 kompletterats med en omvärldsanalys (Jämtland och kommuner i norra Sverige) som baseras på lönestatistiken för nuvarande år i Jämtland och föregående år för norra Sverige. Syftet med omvärldsanalysen är framåtriktad med fokusering på hur kommunens löneläge/lönebild är i förhållande till andra kommuner. Det är alltså ett sätt att värdera hur kommunens lönebild är i förhållande till marknaden.

Ambitionen i lönekartläggningen är att se över alla osakliga löneskillnader oavsett kön.

Underlaget bygger på löneläget i 2026 års nivå. I kartläggningen ingår samtliga månadsanställda (627 stycken), varav 19,9 % män och 80,1 % kvinnor. Enligt underlaget är medianlönen i Bräcke kommun för män 32 582 kronor och för kvinnor 34 408 kronor, vilket innebär att kvinnornas lön uppgår till 105,6 % av männens. Utifrån ett kommunövergripande ovägt löneperspektiv är Bräcke kommun jämställd.

Metod

Systematik

Lönekartläggningen har genomförts med hjälp av stödverktyget MIA (Marknad Individ Arbete), som utgör en gemensam plattform för gruppering, arbetsvärdering samt analys av löneskillnader för att uppnå ett systematiskt tillvägagångssätt. MIA är ett webbaserat program i vilket kartläggning av arbetskrav, viktning av dessa samt lönepolitik hanteras. I verktyget finns även funktioner för resultat och analys. Resultaten presenteras i diagram och tabeller som visar löneförhållanden inom grupper av anställda och mellan likvärdiga grupper. Verktyget ger även stöd för analyser mellan kvinnodominerade arbeten som är jämförbara med mansdominerade yrken. Verktyget är en förenkling av verkligheten och sätter fokus på arbete. En lön påverkas grovt av nedanstående faktorer.

- Strategisk lönesättning, det vill säga aktiva prioriteringar som görs av arbetsgivaren.
- Marknad, som kan vara styrande för lönesättning i termer av tillgång och efterfrågan.
- Individen, dels genom sina individuella kompetenser (framför allt formell kompetens och erfarenhet) och prestation som får genomslag i årliga lönerevisioner.
- Arbete, det vill säga de befattningar som kommunen har och hur dessa är värderade.

Eftersom kommunen använder individuell och differentierad lönesättning finns det en naturlig lönespridning mellan personer och grupper. Lönespridningen kan förenklat brytas ned till fyra faktorer:

- Felaktig lön (osaklig löneskillnad som inte kan förklaras)
- Individuella orsaker som kopplas till årliga lönerevisioner
- Byte av tjänst (med bibehållen lön)
- Differentierad ingångslön (marknadspåverkan)

Arbetsgång

Steg 1 Gruppindelning

Gruppindelningen utgår från lika arbete samt de AID-koder parterna har fastställt med vissa undantag. Gruppindelningen omfattar 51 grupper.

Steg 2 Jobbarkitektur

Jobbarkitektur är den strukturerade kartan över hur alla arbeten i en organisation hänger ihop. Det är en systematisk indelning av roller i nivåer baserat på hur komplext arbetet är och familjer/subfamiljer baserat på vilket kompetensområde arbetet tillhör. Jobbarkitekturen innebär också en tydligare uppdelning av roller i olika jobbprofiler utifrån kompetensområde.

Jobbarkitekturen är uppdelad i nivåer från nivå 1 till nivå 16:

Nivå 1: Små eller inga krav på tidigare relevant utbildning eller arbetslivserfarenhet.

Nivå 2-5: Roller utan krav på högskoleexamen.

Nivå 6-13: Specialistroller och krav på högskoleexamen.

Nivå 14-16: Enbart chefsroller.

Steg 3 Arbetsvärdering utifrån faktorplan

Faktorplanen används för att värdera arbeten objektivt och könsneutralt i lönekartläggningen, det ligger till grund för hur roller grupperas, jämförs och utvärderas. Faktorplanen är uppbyggd enligt nedan där varje roll värderas utifrån 10 faktorer fördelade i tre kategorier:

Område
Kunskap och färdigheter
Utbildning
Erfarenhet
Sociala färdigheter
Kognitiva färdigheter
Ansvar
Påverkan
Ledarskap
Ansvar för människor
Ansvar för resurser
Arbetsförhållanden och ansträngning
Fysiska arbetsförhållanden
Psykosociala arbetsförhållanden

Steg 4 Analys

Två handläggare från staben har genomfört analysen, analysen har därefter sammanställts.

Steg 5 Handlingsplan

Resultatet av analysen har utmynnat i en handlingsplan med förslag på åtgärder. Handlingsplanen avslutar detta dokument. Analys och handlingsplan har lämnats över till fackliga organisationer för synpunkter.

Analys

Analysen består av två delar – lika arbeten och likvärdiga arbeten.

I analysen avseende lika arbeten har lönerna för personer i respektive grupp analyserats, dels utifrån ett jämställdhetsperspektiv, dels utifrån individ. Det har inte uppdagats någon osaklig löneskillnad utifrån jämställdhetsperspektivet som inte kan förklaras av marknad, individ eller arbetsuppgifternas svårighetsgrad. Utifrån ett könsperspektiv redovisas de grupper där löneskillnaden mellan kvinnor och män är större än fem procent specifikt. I analysen avseende lika arbete utifrån individ så har det identifierats en person som behöver justeras utifrån osaklig löneskillnad.

I analysen avseende likvärdiga arbeten har skillnaderna i medellön analyserats såväl inom gruppen som mellan grupperna. I Analysen likvärdiga arbeten har kvinnodominerade arbeten jämförts med icke kvinnodominerade arbeten för att säkerställa att det inte finns löneskillnader som kan härledas till kön.

Avslutningsvis har en jämförelse gjorts avseende de olika gruppernas medellön i förhållande till löneläget 2026 i Jämtland, där samtliga kommuner är med i analysen. Länets kommuner har under ett flertal år gemensamt bestämt att delge varandra respektive löneunderlag efter avslutade löneöversyner. Jämförelse har även gjorts av medel- och medianlön i förhållande till löneläget 2025 i norra Sverige.

Sammanställning lönekartläggning 2026

Nyckelvärden			
Nyckelvärden för alla medarbetare	**Kvinnor**	**Män**	**Totalt**
Antal	502	125	627
Andel	80,1%	19,9%	100,0%
Medelålder	48	47	48
Genomsnittlig anställningstid	15	11	14
Ojusterat lönegap (medel)			-0,4%
Ojusterat lönegap (median)			-5,6%
Minlön	23 638	23 638	23 638
10:e lönepercentilen	27 581	25 750	27 243
Medianlön	34 408	32 582	34 171
Medellön	36 435	36 280	36 404
90:e lönepercentilen	47 171	52 000	47 900
Maxlön	77 525	103 000	103 000
	Antal	**Andel**	
Grupper av lika arbete (inklusive enkönade grupper)	51	100,0 %	
Grupper av kvinnodominerade arbeten i lika arbete	39	76,5 %	
Grupper med lika arbete att analysera (exklusive enkönade)	23	45,1 %	
Grupper där män tjänar mer än kvinnor (medel, exklusive enkönad	14	27,5 %	
Grupper där män tjänar mer än kvinnor (median, exklusive enköna	14	27,5 %	
Grupper utan lönegap mellan könen (exklusive enkönade)	0	0,0 %	
Grupper där kvinnor tjänar mer än män (medel, exklusive enkönad	9	17,6 %	
Grupper där kvinnor tjänar mer än män (median, exklusive enköna	9	17,6 %	
Kvinnodominerade arbeten att analysera	34	66,7 %	

Lönedata										
Arbete	**Antal**			**Andel**		**Medianlön**			**Lönegap**	**Värderingsp.**
	Tot.	**K**	**M**	**K**	**M**	**Tot.**	**K**	**M**	**Median**	**Tot.**
Nivå: 1										
Handläggare (01)	11	5	6	45,5%	54,5%	23 638	23 638	24 319	2,8%	1
Nivå: 2										
Administratör (02)	1	1	0	100,0%	0,0%	32 617	32 617	0	0,0%	2
Fastighetsskötare/hantverkare (02)	5	0	5	0,0%	100,0%	33 990	0	33 990	0,0%	2
Lokalvårdare/städare (02)	15	14	1	93,3%	6,7%	27 228	27 633	25 779	-7,2%	2
LSS (02)	32	27	5	84,4%	15,6%	32 105	32 058	32 151	0,3%	2
Måltidspersonal (02)	3	3	0	100,0%	0,0%	29 490	29 490	0	0,0%	2
Vårdbiträde (02)	62	39	23	62,9%	37,1%	26 973	27 075	26 290	-3,0%	2
Nivå: 3										
Administratör (03)	7	7	0	100,0%	0,0%	33 566	33 566	0	0,0%	3
Administratör | teknik och samhällsbyggnad (0	2	2	0	100,0%	0,0%	31 985	31 985	0	0,0%	3
Barnskötare/assistent (03)	17	16	1	94,1%	5,9%	31 799	31 742	31 799	0,2%	3
Fastighetsskötare/hantverkare (03)	6	1	5	16,7%	83,3%	33 392	31 416	34 447	8,8%	3
Handläggare (03)	37	31	6	83,8%	16,2%	31 626	31 626	32 369	2,3%	3
Kock (03)	9	3	6	33,3%	66,7%	32 582	32 220	32 771	1,7%	3
Tekniker IT (03)	3	1	2	33,3%	66,7%	32 260	32 260	31 948	-1,0%	3
Undersköterska (03)	134	117	17	87,3%	12,7%	31 105	31 623	28 334	-11,6%	3
Nivå: 4										
Administratör (04)	5	5	0	100,0%	0,0%	35 584	35 584	0	0,0%	4
Nivå: 5										
Handläggare (05)	3	2	1	66,7%	33,3%	34 493	34 259	34 860	1,7%	5
Lärare obehörig (05)	17	12	5	70,6%	29,4%	35 000	34 336	39 381	12,8%	5
Tekniker IT (05)	2	0	2	0,0%	100,0%	39 065	0	39 065	0,0%	5
Nivå: 6										
Handläggare (06)	20	17	3	85,0%	15,0%	38 969	39 652	38 285	-3,6%	6
Handläggare | information/kommunikation (06	1	1	0	100,0%	0,0%	40 063	40 063	0	0,0%	6
Legitimerad lärare (06)	6	3	3	50,0%	50,0%	38 514	38 395	38 633	0,6%	6
Nivå: 7										
BoM-inspektör (07)	11	10	1	90,9%	9,1%	40 492	39 438	53 000	25,6%	7
Handläggare (07)	28	24	4	85,7%	14,3%	40 212	39 940	43 089	7,3%	7
Handläggare | personal/HR (07)	1	1	0	100,0%	0,0%	38 500	38 500	0	0,0%	7
Ingenjör (07)	3	0	3	0,0%	100,0%	51 264	0	51 264	0,0%	7
Legitimerad lärare (07)	7	7	0	100,0%	0,0%	38 398	38 398	0	0,0%	7
Lärare | förskola (07)	28	28	0	100,0%	0,0%	37 719	37 719	0	0,0%	7
Socialsekreterare (07)	10	10	0	100,0%	0,0%	43 374	43 374	0	0,0%	7
Studie- och yrkesvägledare (07)	1	1	0	100,0%	0,0%	46 254	46 254	0	0,0%	7
Tekniker IT (07)	1	0	1	0,0%	100,0%	47 907	0	47 907	0,0%	7
Nivå: 8										
Handläggare (08)	13	11	2	84,6%	15,4%	45 000	45 000	48 246	6,7%	8
Legitimerad lärare (08)	47	37	10	78,7%	21,3%	44 253	44 253	44 154	-0,2%	8
Logoped (08)	1	1	0	100,0%	0,0%	43 503	43 503	0	0,0%	8
Sjuksköterska (08)	17	16	1	94,1%	5,9%	43 491	43 161	43 491	0,8%	8
Socialsekreterare (08)	1	1	0	100,0%	0,0%	44 000	44 000	0	0,0%	8
Nivå: 9										
Legitimerad lärare (09)	6	6	0	100,0%	0,0%	49 595	49 595	0	0,0%	9
Psykolog (09)	1	0	1	0,0%	100,0%	56 204	0	56 204	0,0%	9
Sjuksköterska (09)	5	5	0	100,0%	0,0%	48 496	48 496	0	0,0%	9
Sjuksköterska | specialfunktion (09)	1	1	0	100,0%	0,0%	48 139	48 139	0	0,0%	9
Socialsekreterare (09)	6	5	1	83,3%	16,7%	42 322	44 272	38 838	-14,0%	9

Nivå: 10										
Handläggare (10)	1	1	0	100,0%	0,0%	47 662	47 662	0	0,0%	10
Ledning (10)	13	8	5	61,5%	38,5%	52 000	52 166	52 000	-0,3%	10
Legitimerad lärare (10)	5	5	0	100,0%	0,0%	50 887	50 887	0	0,0%	10
Sjuksköterska (10)	1	1	0	100,0%	0,0%	51 163	51 163	0	0,0%	10
Socialsekreterare | barn och ungdom (10)	2	2	0	100,0%	0,0%	48 013	48 013	0	0,0%	10
Nivå: 11										
Ledning (11)	6	6	0	100,0%	0,0%	55 599	55 599	0	0,0%	11
Nivå: 12										
Ledning (12)	1	1	0	100,0%	0,0%	59 889	59 889	0	0,0%	12
Nivå: 13										
Ledning (13)	5	4	1	80,0%	20,0%	62 063	60 684	66 155	8,3%	13
Nivå: 14										
Ledning (14)	6	3	3	50,0%	50,0%	69 836	77 421	68 200	-13,5%	14
Nivå: 15										
Ledning (15)	1	0	1	0,0%	100,0%	103 000	0	103 000	0,0%	15

Lika arbete (jämställdhet)

Eftersom det i lönekartläggningen ska analyseras om kommunen har några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete, har ovanstående sammanställning analyserats. Med utgångspunkt i lika arbete har systemet identifierat tio grupper med ett lönegap över 5 procent:

Grupp	**Löneskillnad (medianlön)**	**Förklaring**
BoM-inspektör (07)	25,6% (+13 562)	Gruppen innehåller 10 kvinnor och 1 man. Mannen har högre medianlön än kvinnorna. Den enda mannen är senior och har en tidsbegränsad anställning för att täcka vakanser. Löneskillnaden kan inte härledas till kön. Ingen åtgärd.
Fastighetsskötare/hantverkare (03)	8,8% (+3 031)	Gruppen innehåller 5 män och 1 kvinna. Männen har högre medianlön än kvinnan. Löneskillnaden inom gruppen förklaras av skillnader i för uppdraget relevant yrkeserfarenhet. De manliga medarbetarna har längre erfarenhet inom yrket än den kvinnliga medarbetaren, Löneskillnaden kan inte härledas till kön. Ingen åtgärd.
Handläggare (08)	6,7% (+3 246)	Gruppen innehåller 11 kvinnor och 2 män. Männen har högre medianlön än kvinnorna. Löneskillnaden inom gruppen ligger inom ramen för individuell och differentierad lönesättning mellan jämförbara individer. Ingen åtgärd.

Ledning (13)	8,3% (+5 471)	Gruppen innehåller 4 kvinnor och 1 man. Mannen har högre medianlön än kvinnorna. Löneskillnaden inom gruppen förklaras av skillnader i för uppdraget relevant erfarenhet. Ingen åtgärd.
Lärare obehörig (5)	12,8% (+5 417)	Gruppen innehåller 12 kvinnor och 5 män. Männen har högre medianlön än kvinnorna. Löneskillnaden kan inte härledas till kön. Ingen åtgärd.
Ledning (14)	-13,5% (-3 289)	Gruppen innehåller 3 kvinnor och 3 män. Kvinnorna har högre medianlön än männen. Lönespridningen kan delvis bero på att en högre andel kvinnor arbetar på högre chefsbefattningar. Spridningen i gruppen kan även härledas till olika chefsansvar och krav bland enhetschefer och avdelningschefer. Löneskillnaden kan inte härledas till kön. Ingen åtgärd.
Lokalvårdare/städare (02)	-7,2% (-1 854)	Gruppen innehåller 14 kvinnor och 1 man. Kvinnorna har högre medianlön än mannen. Löneskillnaden inom gruppen förklaras av skillnader i för uppdraget relevant yrkeserfarenhet. Ingen åtgärd.
Socialsekreterare (09)	-14,0% (-5 434)	Gruppen innehåller 5 kvinnor och 1 man. Kvinnorna har högre medianlön än mannen. Löneskillnaden inom gruppen förklaras av skillnader i för uppdraget relevant yrkeserfarenhet. Löneskillnaden kan inte härledas till kön. Ingen åtgärd.
Undersköterska (03)	-11,6% (-3 289)	Gruppen innehåller 117 kvinnor och 17 män. Kvinnorna har högre medianlön än männen. Löneskillnaden inom gruppen förklaras av skillnader i för uppdraget relevant yrkeserfarenhet. Löneskillnaden kan inte härledas till kön. Ingen åtgärd.

Procentsatsen beskriver männens medianlön i förhållande till kvinnornas. Inom parentes anges hur stor skillnaden är i kronor.

Det finns ingen osaklig löneskillnad utifrån ett jämställdhetsperspektiv avseende lika arbete.

Lika arbete (individ)

I analysen avseende lika arbete på individnivå så har det identifierats en person som behöver justeras utifrån osaklig löneskillnad (inte utifrån ett jämställdhetsperspektiv).

Likvärdiga arbeten

Syftet med denna del är att analysera om det finns någon osaklig löneskillnad mellan mans- och kvinnodominerade yrken. Ett arbete klassas som kvinnodominerat om det består av minst 60 % kvinnor. Jämförelserna i systemet görs när ett kvinnodominerat arbete är lika värderat eller högre värderat jämfört med mansdominerade arbeten som har högre lön.

Trettiofyra jämförelser har identifierats av systemet. Det finns ingen osaklig löneskillnad utifrån ett jämställdhetsperspektiv avseende likvärdiga arbeten. De löneskillnader som förekommer har analyserats och bedömts vara sakligt motiverade utifrån faktorer såsom utökat ansvar, tidigare chefsuppdrag och rekryteringssvårigheter samt hög utbildning och kompetens.

Omvärldsanalys

Nedanstående sammanställning är en jämförelse av kommunens medellöner (2026) i förhållande till löneläget i Jämtland. Analysen avser lönestatistik som samlades in och sammanställdes av Bräcke kommun. Länets kommuner har under ett flertal år gemensamt bestämt att delge varandra respektive löneunderlag efter avslutade löneöversyner.

I analysen har även en jämförelse gjorts avseende medel- och medianlöner i norra Sverige gällande 2025, vilken är den senaste officiella statistiken (kallas för novemberstatistiken).

Statistiken bygger på en partsgemensam modell – Arbetsidentifikation kommuner och Landsting (AID) – där arbetsuppgifter grupperas enligt en särskild kodtabell.

Lönestatistiken bör analyseras utifrån såväl medellön som medianlön med tillhörande percentiler för att kommunens lönebild ska sättas in i rätt sammanhang. I syfte att få fram ett underlag där minst 10 medarbetare ingår, har sammanslagningar gjorts så att det är totalt 13 grupper.

I analysen har det även genomförts djupanalyser avseende ett flertal personer. Djupanalyserna har gjorts efter att antingen chef eller fack har efterfrågat det. Syftet med djupanalyserna är att utreda om aktuell lönesättning är önskvärd – dels utifrån marknad (= övriga kommuner), dels utifrån en helhetsbild för att kommunen ska ha en lönebild som innebär att medarbetarna inte söker sig från Bräcke kommun på grund av lön.

Nedan följer en sammanställning avseende kommunens medellöner jämfört med länet. I sammanställningen ingår även en jämförelse mellan kommunens medel- och medianlöner jämfört med norra Sverige. Följande intervall har använts för att åskådliggöra hur kommunens löneläge är i förhållande till kommunerna i Jämtland samt norra Sverige:

Intervall	Beteckning
± 500 kronor	=
> +500 kronor < +1000 kronor	+
> +1000 kronor	++
> -500 kronor < -1000 kronor	-
> -1000 kronor	--

Sammanställning (medel- och medianlöner):

Grupp	Bräcke kommun jämfört med Jämtland 2026 - medellön	Bräcke kommun jämfört med Norra Sverige 2025 - medellön	Bräcke kommun jämfört med Norra Sverige 2025 - medianlön
Chefer	-	+	+
Handläggare	--	--	--
Administratör	=	=	+
Sjuksköterskor, arbets-/fysioterapeuter	++	++	++
Undersköterskor	=	=	+
Vårdbiträden	=	=	=
Handläggare Myndighets-utövning	=	=	++
Lärare	++	++	++
Förskollärare	--	=	=
Barnskötare	+	++	++
Hantverkare/IT	=	=	=
Kökspersonal	++	++	+
Städare och lokalvårdare	=	=	--

Kommentar:

- Gruppen Handläggare är spretig, eftersom det ingår handläggare på staben, handläggare och ingenjörer på teknik- och infrastrukturavdelningen, verksamhetsutvecklare på avdelningarna, bibliotekarier och handläggare på arbetsmarknadsenheten. Det är dessutom en grupp där det, i kommunen, ingår medarbetare med såväl akademisk utbildning som gymnasieutbildning. De som har akademisk utbildning i kommungruppen är i huvudsak yngre medan de som har gymnasieutbildning har en relativt lång anställningstid. Lönebilden har under väldigt många år

varit ungefär densamma, men en djupare analys visar att medarbetare med akademisk utbildning har en önskvärd lönebild, baserat på ålder och anställningstid.

- Gruppen Sjuksköterskor, arbets- och fysioterapeuter har högre medellöner och medianlöner, vilket främst förklaras av en tidigare stor personalomsättning. Samtidigt har kommunen det senaste året inte behövt ianspråkta någon hyrpersonal, vilket motiverar den högre lönebilden.

- Lärare har, under många år, haft en lönebild där medel- och medianlönen är högre i Bräcke jämfört med länet och norra Sverige. Nivån har bibehållits, tack vare eller på grund av att nyrekryteringar i första hand har inplacerats utifrån kommunens lönestruktur. Samtidigt har det troligen medfört en något lägre personalomsättning.

- I gruppen barnskötare är de två delgrupperna barnskötare och elevassistenter störst. Drygt hälften av de som finns i gruppen har varit anställda i 15 år eller mer, vilket förklarar en högre lönebild jämfört med norra Sverige.

- Kökspersonalens medellön jämfört med norra Sverige förklaras främst av att en person i en relativt liten grupp har ett tillägg för sin arbetsledande funktion. I övrigt är lönebilden i linje med länet och norra Sverige.

Slutsatser

- Kommunens interna lönebild återspeglar den lönefilosofi som är gjord i lönekartläggningen.

- Kommunens lönebild jämfört med omvärlden är i huvudsak bra.

- Ingångslöner för nyanställda med relevant akademisk examen behöver fortsatt följas upp, för att kommunen ska ha en önskvärd lönebild för dessa personer.

- En person bör justeras inom ramen för osaklig löneskillnad.

Bräcke kommun

Handlingsplan

Diskrimineringslagen 3 kap 11 § anger att arbetsgivare ska arbeta förebyggande med så kallade aktiva åtgärder för att motverka diskriminering. En handlingsplan eller en plan för aktiva åtgärder är det verktyg som används för att dokumentera arbetet. Inga justeringar anses behövas göras med stöd av Diskrimineringslagen. Handlingsplanen nedan med åtgärder är utifrån andra orsaker.

Grupp	**Personer (antal)**	**Åtgärd**	**Kostnad per helår (kronor)**
Barnskötare	1	Justera löneläget, med 1 400 kronor för en person, utifrån osaklig löneskillnad. Åtgärden effektueras från 2026-12-01.	24 000
Totalt	**1**		**24 000**