

Plan

2025-10-21

# Lönekartläggning med handlingsplan 2025

**Fastställt av:** Kommunstyrelsen § 166/2024

**Datum:** 2025-10-21

**Diariennr:** 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 Faktorplan .....	4
Steg 3 Arbetsvärdering .....	4
Inga förändringar har gjorts i arbetsvärderingen jämfört med föregående år .....	4
Steg 4 Analys .....	4
Två handläggare från staben har genomfört analysen, analysen har därefter sammanställts .....	4
Steg 5 Handlingsplan .....	5
Analys .....	5
Sammanställning lönekartläggning 2025 .....	6
Lika arbete (jämförelse) .....	7
Lika arbete (individ) .....	9
Likvärdiga arbeten .....	9
Omvärldsanalys .....	11
Sammanställning (medel- och medianlöner): .....	12
Slutsatser .....	13
Handlingsplan .....	14



## 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. Bräcke kommun har i "Policy för personalpolitiken i Bräcke kommun", kf § 43/2019, fastställt att en årlig lönekartläggning ska genomföras.

Kommunens lönekartläggning har sedan 2017 kompletterats med en omvärldsanalys (Jämtland och kommuner i norra Sverige) som baseras på lönestatistiken för nuvarande år för 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.

I årets lönekartläggning har inga justeringar gjorts avseende gruppindelning och arbetsvärdering.

Underlaget bygger på löneläget i 2025 års nivå. I kartläggningen ingår samtliga månadsanställda (663 stycken), varav 20,4 % män och 79,6 % kvinnor. Enligt underlaget är medianlönen i Bräcke kommun för män 31 203 kronor och för kvinnor 33 182 kronor, vilket innebär att kvinnornas lön uppgår till 106,3 % av männens. Utifrån ett kommunövergripande ovägt löneperspektiv är Bräcke kommun jämställd.

## Metod

### Systematik

I arbetet har verktyget MIA (Marknad Individ Arbete) använts 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 lönerrevisioner.
- 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 14 grupper.

### Steg 2 Faktorplan

Faktorplanen är uppbyggd enligt nedan där varje faktor har fem faktornivåer:

Område	Viktning
<b>Ansvarstagande varav</b>	<b>40</b>
Verksamhetsansvar	12
Ekonomiskt ansvar	15
Personalansvar	13
<b>Arbetsförhållande och arbetsmiljö varav</b>	<b>10</b>
Fysisk ansträngning	2
Psykisk ansträngning	7
Fysiska och psykiska risker	1
<b>Kunskaper och färdigheter varav</b>	<b>50</b>
Teoretisk grundutbildning	20
Erfarenheter	6
Sociala färdigheter	12
Problemlösningsförmåga	12

### Steg 3 Arbetsvärdering

Inga förändringar har gjorts i arbetsvärderingen jämfört med föregående år.

### 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 fyra 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.

Avslutningsvis har en jämförelse gjorts avseende de olika gruppernas medellön i förhållande till löneläget 2025 i Jämtland, där samtliga kommuner nu 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 2024 i norra Sverige.



## Sammanställning lönekartläggning 2025

Nyckelvärden			
Nyckelvärden för alla medarbetare	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	528	135	663
Andel	79,6%	20,4%	100,0%
Medelålder	48	46	48
Genomsnittlig anställningstid	15	11	14
Ojusterat lönegap (medel)			-3,6%
Ojusterat lönegap (median)			-6,3%
Minlön	22 500	22 500	22 500
10:e lönepercentilen	26 640	24 888	26 192
Medianlön	33 182	31 203	32 904
Medellön	35 150	33 918	34 899
90:e lönepercentilen	45 862	47 571	46 216
Maxlön	75 212	69 089	75 212
	Antal	Andel	
Grupper av lika arbete (inklusive enkönade grupper)	14	100,0 %	
Grupper av kvinnodominerade arbeten i lika arbete	11	78,6 %	
Grupper med lika arbete att analysera (exklusive enkönade )	12	85,7 %	
Grupper där män tjänar mer än kvinnor (medel, exklusive enköna	5	35,7 %	
Grupper där män tjänar mer än kvinnor (median, exklusive enkön	3	21,4 %	
Grupper utan lönegap mellan könen (exklusive enkönade)	0	0,0 %	
Grupper där kvinnor tjänar mer än män (medel, exklusive enköna	7	50,0 %	
Grupper där kvinnor tjänar mer än män (median, exklusive enkön	8	57,1 %	
Kvinnodominerade arbeten att analysera	4	28,6 %	



Lönedata										
Arbete	Antal			Andel		Medianlön			Lönegap	Värderingsp.
	Tot.	K	M	K	M	Tot.	K	M	Median	Tot.
Nivå: 1										
Nivå: 2										
Praktikarbete BEA	14	6	8	42,9%	57,1%	22 500	22 500	22 500	0,0%	102
Nivå: 3										
Städare/lokalvårdare	19	16	3	84,2%	15,8%	26 000	26 192	23 638	-10,8%	120
Nivå: 4										
Kökspersonal	13	7	6	53,8%	46,2%	30 578	28 735	31 181	7,8%	159
Vårdbiträden	63	41	22	65,1%	34,9%	26 320	26 324	26 126	-0,8%	163
Nivå: 5										
Barnskötare	65	56	9	86,2%	13,8%	29 482	29 585	28 953	-2,2%	170
Nivå: 6										
Administratör	15	15	0	100,0%	0,0%	32 963	32 963	0	0,0%	181
Hantverkare/IT	18	2	16	11,1%	88,9%	32 821	31 043	33 218	6,5%	189
Undersköterskor	189	165	24	87,3%	12,7%	30 626	30 881	28 358	-8,9%	183
Nivå: 7										
Förskollärare	29	29	0	100,0%	0,0%	36 324	36 324	0	0,0%	234
Nivå: 8										
Handläggare	51	44	7	86,3%	13,7%	39 274	39 190	43 213	9,3%	257
Handläggare myndighet	42	36	6	85,7%	14,3%	38 599	40 070	38 150	-5,0%	267
Lärare	83	61	22	73,5%	26,5%	43 081	43 276	42 077	-2,8%	259
SSK/Fysio/Arbets	32	28	4	87,5%	12,5%	44 881	44 881	44 548	-0,7%	263
Nivå: 9										
Chefer	30	22	8	73,3%	26,7%	54 848	55 514	51 193	-8,4%	411

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 finns det sju grupper där skillnaden är större än fyra procent:

Grupp	Löneskillnad (medianlön)	Förklaring
-------	-----------------------------	------------



Städare/lokalvårdare	-10,8 % (-2 554 kronor)	Kvinnorna har högre medianlön än männen. Gruppen innehåller endast tre män.
Kökspersonal	7,8 % (+2 446 kronor)	Männen har högre medianlön än kvinnorna. Gruppen innehåller både utbildade kockar och måltidsbiträden utan utbildning. Fler män är utbildade kockar.
Hantverkare/IT	6,5 % (+2 175 kronor)	Männen har högre medianlön än kvinnorna. Gruppen innehåller endast 2 kvinnor.
Undersköterskor	-8,9 % (-2 523 kronor)	Kvinnorna har högre medianlön än männen. Gruppen innehåller 165 kvinnor och 24 män. Det finns flera personer med lönetillägg i gruppen pga tillfälliga arbetsuppgifter samt att fler utav männen är nyanställda.
Handläggare	9,3 % (+4 023 kronor)	Männen har högre medianlön än kvinnorna. 44 kvinnor och 7 män i gruppen. En man har tidigare varit chef och en man har ett lönetillägg för tillfälligt uppdrag.
Handläggare myndighetsutövning	-5,0 % (-1 920 kronor)	Kvinnorna har högre medianlön än männen. Gruppen innehåller 36 kvinnor och 6 män. En kvinna har tidigare varit chef.
Chefer	-8,4 % (-4 321 kronor)	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.

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 (individa)

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. Analysen görs mellan olika grupper inom samma värderingsbox. Fyra jämförelser har identifierats av systemet.

Grupp	Löneskillnad (medellön)	Förklaring
Administratör jämförs med Hantverkare/IT	-1 % (-341 kronor)	Gruppen administratörer är ett kvinnodominerat yrke. Gruppen har lägre medellön jämfört med gruppen hantverkare som är ett mansdominerat yrke. Gruppen hantverkare/IT har en högre värdering jämfört med gruppen undersköterskor.
Barnskötare jämförs med kökspersonal	-4,3 % (-1 311 kronor)	Gruppen barnskötare är ett kvinnodominerat yrke. Gruppen har lägre medellön jämfört med kökspersonal som har högre andel män. I gruppen kökspersonal har männen främst befattningen kock medan kvinnorna främst har befattningen måltidspersonal. En kock har lönetillägg pga roll som arbetsledare.



Undersköterskor jämförs med Hantverkare/IT och kökspersonal	-9,2 % (-3 124 kronor) mot hantverkare/IT  -0,4 % (-133 kronor) mot kökspersonal	Gruppen undersköterskor är ett kvinnodominerat yrke. Gruppen har lägre medellön jämfört med gruppen hantverkare som är ett mansdominerat yrke. Undersköterskor har även lägre medellön än kökspersonal. Gruppen undersköterskor är betydligt större än de andra två grupperna. Gruppen hantverkare har en något högre värdering jämfört med de andra två grupperna. I IT-gruppen, som generellt är svårrekryterad, ingår nätverks- och drifttekniker som har en betydligt högre lön.
Vårdbiträden jämförs med kökspersonal	-13,8 % (-4 249 kronor)	Gruppen vårdbiträden är ett kvinnodominerat yrke. Gruppen har lägre medellön jämfört med gruppen kökspersonal som har högre andel män. I gruppen kökspersonal har männen främst befattningen kock medan kvinnorna främst har befattningen måltidspersonal. Kock har utbildningskrav vilket inte måltidsbiträden eller vårdbiträden har. En kock har lönetillägg pga roll som arbetsledare.

Det finns ingen osaklig löneskillnad utifrån ett jämställdhetsperspektiv avseende likvärdiga arbeten.

Med utgångspunkt i likvärdiga arbeten kommenteras samtliga värderingsboxar med fler än en grupp:

Grupp	Lönebild	Kommentar
Box 4	I boxen har gruppen kökspersonal högre medel- och medianlön jämfört med gruppen vårdbiträden, trots en lägre värdering.	Bland kökspersonalen finns även utbildade kockar i en relativt liten grupp, vilket förklarar den något högre medel- och medianlönen.
Box 6	Medel- och medianlöner är i stort sett i linje med värderingen. Administratörerna har lägst värdering i gruppen men högst medianlön.	Administratörer är en grupp med flera olika titlar med olika ansvarsområden. I gruppen ingår skoladministratörer som har väsentligt längre anställningstid och högre lön än övriga, vilket förklarar den högre medel- och medianlönen.
Box 8	Gruppen handläggare myndighetsutövning har lägre medel- och medianlön	Det finns tre förklaringar till skillnaden i lön jämfört med värdering. Lärare och sjuksköterskor har legitimationskrav,



	än grupperna SSK/fysio/arbetsterapeut, handläggare och lärare trots en högre arbetsvärdering.	staten har genom lärarlönelyft höjt lönerna och grupperna är svårrekryterade. Omsättningen inom gruppen SSK/fysioterapeut/arbetsterapeut har varit omfattande de senaste åren, vilket har drivit upp lönerna vid rekrytering.
--	--	---

## Omvärldsanalys

Nedanstående sammanställning är en jämförelse av kommunens medellöner (2025) 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 länsstatistiken saknas Strömsund.

I analysen har även en jämförelse gjorts avseende medel- och medianlöner i norra Sverige gällande 2024, 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. Vid analys av medellön är det möjligt att slå ihop olika AID-koder så att den följer samma indelning som kommunens gruppindelning i lönekartläggningen. En sådan sammanslagning är gjord utifrån de grupperingar som kommunen har.

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 enligt kommunens gruppindelning avseende medellöner. Därefter lämnas specifika kommentarer baserat på AID-koderna för såväl medellöner som medianlöner med tillhörande percentiler. 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 2025 - medellön	Bräcke kommun jämfört med Norra Sverige 2024 - medellön	Bräcke kommun jämfört med Norra Sverige 2024 - 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. Det resulterar i att jämförelsen blir



# Bräcke kommun

missvisande i förhållande till framför allt länet. Lönebildens 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 stor personalomsättning. Samtidigt har kommunen det senaste året inte behövt ianspråkta någon hyrpersonal, vilket motiverar den högre lönebildens.
- 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 lönebildens i linje med länet och norra Sverige.
- Den lägre lönebildens inom gruppen Städdare/lokalvårdare beror i huvudsak på att ett stort antal har lönebidrag utifrån olika former av arbetsmarknadsåtgärder, vilket styr lönesättningen.

## Slutsatser

- Kommunens interna lönebild återspeglar den arbetsvärdering 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.
- Under ett stort antal år har det funnits ett behov av att differentiera förskollärare och lärare för att successivt höja nivåerna för förskollärare och fritidslärare. Det behovet bedömdes inte finnas inför löneöversynen 2025, vilket innebär att önskvärda åtgärder har fått effekt. Det har även varit en differentiering mellan icke legitimerad och legitimerad personal. Den differentieringen är också borttagen från 2025 eftersom antalet personer som tillhör fackförbundet Sveriges lärare eller inte är fackligt anslutna är väldigt få.
- En person bör justeras inom ramen för osaklig löneskillnad.

## Handlingsplan

Diskrimineringslagen 3 kap 11 § säger att en handlingsplan för nästkommande år ska göras. De lönejusteringar som ska genomföras ska ske inom tre år med början år ett. Inga justeringar anses behövas göras med stöd av Diskrimineringslagen. Handlingsplanen nedan med åtgärder är utifrån andra orsaker.



# Bräcke kommun

Grupp	Personer (antal)	Åtgärd	Kostnad per helår (kronor)
Administratör	1	Justera löneläget, med 1 000 kronor för en person, utifrån osaklig löneskillnad. Åtgärden effektueras från 2025-12-01.	17 000
<b>Totalt</b>	<b>1</b>		<b>17 000</b>