Kommunstyrelsens personaldelegation

Instans:	**Kommunstyrelsens personaldelegation**
Tid:	**onsdagen den 19 november 2025 kl. 08:00**
Plats:	**Sammanträdesrum Traneboda**

Föredragningslista

Nr	Ärende
1.	Upprop och protokollets justering
2.	Godkännande av dagordning
3.	Sammanträdesplan 2026
4.	Lönekartläggning 2025

Lotte Melin
ordförande

Amanda Svensson
nämndsekreterare

Kommunstyrelseförvaltning
Amanda Svensson
amanda.svensson@osby.se

Beslutsinstans: Personaldelegationen

Sammanträdestider för personaldelegationen 2026

Dnr. KS-2025-00604 0.0.6

Förslag till beslut

- Fastställa sammanträdestider för 2026 till följande tisdagar:

  3 mars
  5 maj
  1 dec

- Personaldelegationens sammanträden startar klockan 08.00 om inget annat anges i kallelsen.

Sammanfattning av ärendet

Kommunstyrelseförvaltningen har sammanställt och tagit fram förslag på sammanträdesplan för 2026 för kommunens politiska organ. Personaldelegationen föreslås fortsätta sammanträda i anslutning till kommunstyrelsens individutskott.

Barnrättsprövning

Ärendet bedöms inte beröra barn.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse ” Sammanträdestider för personaldelegationen 2026” daterad 2025-11-12 från kommunsekreterare Amanda Svensson

Beslutet ska skickas till

Ledamöter och ersättare i personaldelegationen
HR-chef
Kommundirektör

Amanda Svensson
Kommunsekreterare

Kommunstyrelseförvaltning
Mette Wester
Mette.wester@osby.se

Beslutsinstans: Personaldelegationen

Lönekartläggning 2025

Dnr. KS-2025-00739 0.2.4

Förslag till beslut

- Lägga informationen till handlingarna

Sammanfattning av ärendet

Diskrimineringslagen ställer krav att Osby kommun som arbetsgivare varje år ska kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män med lika eller likvärdigt arbete. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som direkt eller indirekt kan härledas till kön.

Osby kommuns lönekartläggning omfattar 997 tillsvidareanställda medarbetare med den befattning och lön som gällde augusti 2025. Osby kommun kommer att se över indelningen av lika och likvärdiga arbeten i nytt system under 2026.

Barnrättsprövning

Ej aktuellt i detta ärende

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse ”Lönekartläggning 2025” daterad 2025-11-11

Rapport ”Lönekartläggning 2025”

Beslutet ska skickas till

HR-chef
Förvaltningschefer

Mette Wester
HR-chef

OSBY KOMMUN

Kommunstyrelseförvaltning

Lönekartläggning

Osby kommun 2025

Handläggare
Helén Marcolin
Kommunstyrelseförvaltning
0479-528134
helen.marcolin@osby.se

1 Sammanfattning

Diskrimineringslagen ställer krav att Osby kommun som arbetsgivare varje år ska kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män med lika eller likvärdigt arbete. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som direkt eller indirekt kan härledas till kön.

Osby kommuns lönekartläggning omfattar 997 tillsvidareanställda medarbetare med den befattning och lön som gällde i augusti 2025 och bygger på den jobbarkitektur Osby implementerade under hösten 2023 för indelning av lika och likvärdiga arbeten.

I årets lönekartläggning har inget behov av åtgärder identifierats för att nå mer jämställda löner.

Osby kommun kan se ett behov av att se över den arbetsvärdering som ligger till grund för lönekartläggningen. Då nya system för arbetsvärdering och lönekartläggning kommer att upphandlas 2026 har kommunen beslutat att avvakta med den översynen tills dessa nya system finns.

Innehåll

1 Sammanfattning ... 2

2 Bakgrund ... 4

2.1 Arbetsprocess och metodik ... 4
2.1.1 Jobbarkitektur ... 4
2.1.2 Analysarbete ... 4
2.2 Samverkan ... 4
2.3 Uppföljning fjolårets handlingsplan ... 4

3 Analyser ... 5

3.1 Analys av lönebestämmelser och praxis ... 5
3.1.1 Lönebestämmelser ... 5
3.1.2 Lönegap ... 5
3.1.3 Tillämpning/praxis ... 5
3.2 Analys löneskillnader i lika arbeten ... 7
3.3 Analys löneskillnader mellan likvärdiga arbeten ... 7

4 Resultat av årets lönekartläggning ... 8

5 Bilaga ... 8

Bilaga 1 ... 9

2 Bakgrund

Lönekartläggningen är en del av Osby kommuns aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen och innebär ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter. I lönekartläggningen analyseras enbart löneskillnaderna kopplat till juridisk kön.[1]

I lönekartläggningen kartlägger och analyserar Osby varje år lönebestämmelser och eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Arbetet redovisas vid samverkan med fackliga organisationer. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som direkt eller indirekt kan härledas till kön. Om osakliga löneskillnader identifieras ska handlingsplan för jämställda löner presenteras och åtgärderna ska hanteras snarast, dock senast inom tre år.

2.1 Arbetsprocess och metodik

2.1.1 Jobbarkitektur

Årets lönekartläggning bygger på den jobbarkitektur Osby kommun implementerade under hösten 2023 via Sysarb.

I Osby kommuns jobbarkitektur finns 80 grupper av lika arbete. Dessa är indelade utifrån AID som kompletterats med en nivå. Samtliga arbeten som har samma nivå är likvärdiga. Totalt finns 15 nivåer. Nivå 15 är avsedd för Kommundirektör som inte inkluderas i lönekartläggningen.
Grupper med färre än 4 medarbetare (24 grupper) har inte analyserats och redovisas därför inte.

2.1.2 Analysarbete

HR-enheten har genomfört analysarbetet. I de fall individer avvikit från lönestrukturen har HR tagit analysen vidare med berörd chef för att kunna besvara förekommande frågor.

2.2 Samverkan

Samverkan har skett genom information på Central samverkan samt genomgång av resultat och förslag på utvecklingsarbete med fackliga parter på Central samverkan.

2.3 Uppföljning fjolårets handlingsplan

Föregående år planerade vi för att genomföra ett arbete i syfte att säkerställa att AID, titulatur och arbetsvärdering blir mer enhetliga och i samstämmighet med liknande yrken på övriga arbetsmarknaden. Detta arbete har fått skjutas upp till nästa handlingsplan då HR saknat resurser att arbeta med denna plan.

[1] I arbetet med aktiva åtgärder omfattas samtliga sju diskrimineringsgrunder. I kartläggningen av löneskillnader på individ och gruppnivå begränsas analysen till juridisk kön. Detta utifrån hur svensk lagstiftning är utformad.

3 Analyser

3.1 Analys av lönebestämmelser och praxis

3.1.1 Lönebestämmelser

I årets kartläggning har Osby styrdokument kopplat till lön, så som lönekriterier, lönebestämmelser och kollektivavtal analyserats. Vi kan inte se något samband direkt eller indirekt med kön.

3.1.2 Lönegap

Ett lönegap uppstår när män och kvinnor tjänar olika mycket. Det finns två typer av lönegap; Ojusterad och justerat.

Det lönegap som finns före granskning och förklaring med hjälp av lönefaktorer är det ojusterade lönegapet. I Osby kommun är det 7,2%.

Det lönegap som finns efter förklaring är det justerade lönegapet. I Osby kommun är det justerade lönegapet 0 %. Det vill säga hela lönegapet mellan män och kvinnors medellöner kan förklaras med lönefaktorer såsom erfarenhet, ansvar, prestation, nivå, uppdragets art, marknadsfaktorer eller löneläge vid rekrytering.

3.1.3 Tillämpning/praxis

Skillnad i erfarenhet

Principer som löneutveckling i relation till inflation och medarbetares erfarenhet har påverkat och har fortfarande påverkan på lönestrukturen. Dagens avtal ger inte längre garanterad löneökning eller löneutveckling kopplad till anställningstid eller erfarenhet hos individen. Detta till trots är faktorer som spelar en stor roll i många medarbetares bild av en rättvis lönesättning. Exempelvis uttrycks det som orättvist om den enskilda medarbetaren inte själv får en löneökning som motsvarar det genomsnittliga löneökningsutrymmet. En annan vanlig orsak till upplevd orättvisa är när någon med kortare erfarenhet ges högre lön än vad man själv får.

Eftersom nuvarande praxis fortfarande präglas av många tidigare principer vid lönesättning används dessa som underlag vid analys av löneskillnader i denna kartläggning. För att säkerställa likabehandling mellan kvinnor och män utreder vi om medarbetare med likvärdig erfarenhet har likvärdiga lönenivåer. Om det skiljer sig åt vad gäller löner för medarbetare med lika erfarenhet fördjupas analysen vidare utifrån medarbetarnas prestationer och värdeskapande aktiviteter.

Skillnad i erfarenhet är den vanligaste förklaringen till löneskillnader i Osby kommun. Denna förklaring till skillnad i löneläget återfinns i både analys av lika arbete mellan individer inom gruppen och i analys av likvärdiga arbeten (mellan yrkesgrupper)

Skillnad i uppdragets art och tyngd/utökat ansvar

Lika arbete ska omfatta grupper som vid arbetsvärdering har betraktas som lika eller tillräckligt lika. Trots detta förekommer förklaringar kopplade till att det finns viss skillnad i ansvar. Förklaringen är dels utökade ansvarsområden som exempelvis antal underställda, budgetansvar eller lönetillägg i form av utökat ansvar. Mer ansvar är också relaterat till hur stor påverkan rollen har för en större grupp kommuninnevånare eller vilka ekonomiska konsekvenser beslut innehavarna av dessa roller har. Förklaringen kopplad till mindre ansvar omfattar exempelvis anpassade arbetsuppgifter eller att det personliga ansvaret är mer begränsat eller påverkar ett färre antal personer direkt.

I årets lönekartläggning kan vi se att det finns medarbetare som avviker från lönestrukturen på grund av högre löner som förklaras av utökat ansvar. Detta gäller såväl män som kvinnor.

Skillnad i prestation/ individuell lönesättning

Bedömning av medarbetares prestationer och måluppfyllelse utgör grunden för individuell lönesättning. I Osby kommuns lönepolicy framgår att prestation ska vara en stor del av förklaringen till den lön medarbetaren har. Det är därmed fullt naturligt att högpresterande medarbetare sticker ut med höga löner och låga löner förekommer när prestationen inte motsvarar de förväntningarna som ställs.

Grundprofessionens påverkan på löneläget

En påverkansfaktor på en grupp eller en individs löneläge är grundprofession, dvs det arbete som är en förutsättning för att medarbetaren ska fungera i sin roll. Ett exempel på detta är enhetschefer som behöver ha kompetens inom verksamhetens kärnområde, något som ofta förekommer inom vård, skola eller teknik. I sådana fall påverkas löneläget för individen av det löneläge som medarbetaren har i sin grundprofession.

Löneläget vid rekrytering/ alternativ arbetsmarknad

En av de största utmaningarna när det gäller lönesättning handlar om kompetensförsörjning. Hur ska kommunens löner se ut i relation till omvärldens för att kunna behålla och rekrytera personal? Lönen är en viktig symbolfråga när det gäller en arbetsgivares attraktionskraft både när det gäller rekrytering och viljan att stanna i organisationen.

Omvärldens löneläge benämns i dessa sammanhang ofta som marknaden, där lönenivåer antas påverkas av tillgång och efterfrågan. Detta påverkar i hög grad Osby kommuns arbete med lokal lönebildning och att lönesätta på ett strategiskt sätt. I de fall där det är svårt att rekrytera en ny medarbetare kan detta innebära högre ingångslön än vid tidigare rekryteringar. Finns det risk att nyckelkompetens lämnar organisationen kan kommunen behöva lönesätta vissa medarbetare, eller grupper av medarbetare på ett sätt som motsvarar marknadens lönenivåer för gruppen.

De yrkesgrupper där marknadens påverkan på löneläget främst blir tydlig i organisationen är de där det finns en alternativ arbetsmarknad inom privat sektor och i kringliggande kommuner. Yrken som exempelvis tekniker, ingenjörer, arkitekter, anläggningsarbetare och hantverkare har löner som ligger generellt högre än andra likvärdiga yrken inom offentlig sektor, något som avspeglas i lönenivåerna för dessa yrkesgrupper i kommunen.

Lönesättning för medarbetare i små yrkesgrupper

I arbetet med likabehandling möter vi en utmaning när det gäller lönesättning av grupper med få eller enbart en individ. I många fall har dessa individer en lönenivå som är högre än individer som arbetar i de stora yrkesgrupperna, även om arbetsuppgifterna bedöms likvärdiga i en arbetsvärdering.

En stark orsak till ett sådant högre löneläge är den sårbarhet som uppstår i en organisation där endast ett fåtal besitter en särskild kompetens.

Finns det ett stort beroendeförhållande till enskilda individer för organisationen som helhet ger detta ofta högre individuell lönesättning. Medarbetare som arbetar med dessa uppdrag är ofta särskilt nogsamt rekryterade till sina uppdrag utifrån kompetens, vilket påverkar lönesättningen, ofta både vid ingångslön och vid löneöversyn. Detta förklarar löneskillnaderna mellan yrkesgrupper.

3.2 Analys löneskillnader i lika arbeten

Vid granskning av lika arbeten tittar vi på löneskillnader inom ett arbete. Det är vanligt med löneskillnader inom en grupp men det viktiga är att hitta de löneskillnader som inte har en grundlig förklaring. Alltså en löneskillnad som inte kan förklaras utifrån de faktorer som beskrivs ovan.

I årets lönekartläggning finns 80 grupper av lika arbete. Endast en grupp behövde analyseras. Förklaringen till löneskillnaderna i gruppen bygger på den praxis som finns om löner och anställningsvillkor i Osby kommun (se ovan). Någon osaklig löneskillnad beroende på lön kunde inte ses.

3.3 Analys löneskillnader mellan likvärdiga arbeten

Analysen av löneskillnaderna mellan likvärdiga arbeten sker mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerade grupper. I denna analys ingår även analys av löneskillnader mellan högre värderade kvinnodominerade arbeten med lägre medianlön och icke kvinnodominerade arbeten som är lägre värderade men där gruppen har en högre medianlön. Samma typ av jämförelser görs för båda analysgrupperna. Löneskillnader som är till

nackdel för de kvinnodominerade grupperna ska kunna förklaras med könsneutrala argument. Osakliga löneskillnader ska åtgärdas.

I Osby kommun finns 59 grupper av kvinnodominerade arbeten, det vill säga arbeten där 60 % eller mer av medarbetarna är kvinnor. Av dessa behövde 19 arbeten analyseras eftersom de är högre eller lika värderade men har lägre löner än ett eller flera icke kvinnodominerade arbeten.

Den vanligaste förklaringen till löneskillnader mellan yrkesgrupper är kommunens behov av att rekrytera och behålla rätt kompetens. I vissa branscher, liksom i vissa bristyrken, behöver Osby kommun matcha löneläget hos andra arbetsgivare för att säkerställa kommunens kompetensförsörjning. Dessa är främst arbeten inom teknik/ingenjör och teknisk service.
Osby kommun har i denna lönekartläggning inte funnit några löneskillnader som anses vara osakliga.

4 Resultat av årets lönekartläggning

Resultatet av årets lönekartläggning visar att Osby kommun tillämpar policy och praxis könsneutralt. Vi har i år varken identifierat några grupper där individers löner behöver justeras, eller osakliga skillnader beroende av kön, där kvinnodominerade grupper ligger lågt i lön i förhållande till sin värdering.
Däremot kommer vi att behöva arbeta för att säkerställa att AID, titulatur och arbetsvärdering är mer enhetligt och i samstämmighet med liknande yrken på övriga arbetsmarknaden.

Helén Marcolin
HR-strateg och förhandlingsansvarig

5 Bilaga

Bilaga 1 - Nyckelvärden

Bilaga 1

Nyckelvärden

Nyckelvärden för alla medarbetare	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	828	169	997
Andel	83%	17%	100,0%
Medelålder	47	45	47
Genomsnittlig anställningstid år	8	6	7
Ojusterat lönegap (medel)			7,2%
Justerat lönegap (medel)			0 %
Minlön	25 000	24 750	24 750
10:e lönepercentilen	28 950	29 600	29 000
Medianlön	34 000	39 000	34 700
Medellön	36 911	39 790	37 398
90:e lönepercentilen	46 600	51 550	47 200
Maxlön	85 000	105 000	105 000

I hela kommunen finns 27 arbeten där kvinnor tjänade mer än män, och 17 arbeten där män tjänade mer än kvinnor (medellöner).

Av de arbeten som analyserades och var lika fanns 13 arbeten där kvinnor tjänade mer än män, och 10 arbeten där män tjänade mer än kvinnor (medellöner).