



KOMMUNSTYRELSEN

DATUM

Onsdagen den 15 januari 2025, klockan 08.30 – 11.30

PLATS

Kommunkontoret, sammanträdesrum **Bolstad**

Ej tjänstgörande ersättare som avser att delta i sammanträdet - var vänlig anmäl dig till kommunstyrelsekontorets kansli, e-post kommunen@mellerud.se eller tfn 181 04, senast kl. 09.00 dagen före sammanträdet.

Ledamöter

Ludwig Mossberg, ordf.	(M)
Patrik Tellander	(M)
Daniel Jensen, 1:e vice ordf.	(KD)
Jörgen Eriksson	(KIM)
Ulf Rexefjord, 2:e vice ordf.	(SD)
Liselott Hassel	(SD)
Michael Melby	(S)
Olof Sand	(S)
Pål Magnussen	(V)
Karin Nodin	(C)
Peter Ljungdahl	(C)

Ersättare

Ann-Sofie Fors	(M)
Rickard Eriksson	(M)
Lisbeth Berglöv	(KD)
Sture Bäckström	(KIM)
Martin Andersson	(SD)
Ingrid Lindberg	(SD)
Florence Jonasson	(S)
Marianne Sand Wallin	(S)
Dalia Al-Mansour	(S)
Thomas Hagman	(S)
Christina Andersson	(C)

Övriga

Ulrika Granat	t.f kommunchef
Wilhelm Bodmark	kommunsekreterare

- Sammanträdet öppnas
- Upprop samt anmälan om tjänstgörande ersättare
- Val av justerare – Peter Ljungdahl (C)
Val av ersättare för justerare – Patrik Tellander (M)
- Tidpunkt för protokollets justering – 20 januari 2025, klockan 10.00

Ärenden

Nr	Rubrik	Kommentar	Kl.	Sida
1	Information från kommunchefen		08.35	s.3
2	Information från ledamöter		08.50	s.4
3	Information från Dal Västra Värmlands Järnvägar	Åke Lindström	09.00 – 09.30	s.5
4	Årlig redovisning av medarbetarundersökning	Jenny Adamsson Ulrika Granat	09.45	s.6

5	Information angående kommande skrivelse till Kommunala funktionshinderrådet	Tony Johansson	10.30	s.7
6	Lönekartläggning för Melleruds kommun 2024	Tomas Öhberg Ulrika Granat	10.45	s.10
7	Nominering till SmåKoms styrelse 2025-2026		11.15	s.27
8	Tilläggsanslag från Kommunstyrelsens förfogandeanslag till Kultur- och utbildningsnämnden			s.28
9	Redovisning av delegationsbeslut			s.30
10	Anmälan			s.31

Ludwig Mossberg
Ordföranden

/

Wilhelm Bodmark
kommunsekreterare

ÄRENDE 1

Information från kommunchefen

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen godkänner informationen.

Sammanfattning av ärendet

Kommunchefen lämnar information i aktuella frågor.

ÄRENDE 2

Information från ledamöter

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen godkänner informationen.

Sammanfattning av ärendet

Ledamöterna lämnar information i aktuella frågor.

ÄRENDE 3

Information från Dal Västra Värmlands Järnvägar

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen godkänner informationen.

Sammanfattning av ärendet

Dal Västra Värmlands Järnvägar informerar om stiftelsens verksamhet, ekonomi och framtidsutsikter.

ÄRENDE 4

Årlig redovisning av medarbetarundersökning

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

Personalenheten redogör för resultaten som framkommit i den årliga medarbetarundersökningen.

Information angående kommande skrivelse till Kommunala funktionshinderrådet

Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till beslut

Kommunstyrelsens godkänner redogörelsen.

Sammanfattning av ärendet

Handläggare av parkeringstillstånd informerar om det svar som ska lämnas till Kommunala funktionshinderrådet med anledning av den till Kommunstyrelsen inkomna skrivelsen.

Beslutsunderlag

- Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut § 219 / 2024

§ 219**Information angående kommande skrivelse till Kommunala funktionshinderrådet****Arbetsutskottets beslut**

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att rekommendera Kommunstyrelsen att godkänna redogörelsen.

Sammanfattning av ärendet

Handläggare av parkeringstillstånd informerar om det svar som ska lämnas till Kommunala funktionshinderrådet med anledning av den till Kommunstyrelsen inkomna skrivelsen.

Förslag till beslut på sammanträdet

Ordförande Ludwig Mossberg (M): Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att rekommendera Kommunstyrelsen att godkänna redogörelsen.

Beslutsgång

Ordföranden frågar på förslaget och finner att arbetsutskottet bifaller detta.

Lönekartläggning för Melleruds Kommun 2024**Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen beslutar att notera rapporten och med godkännande lägga den till handlingarna.

Inga riktade åtgärder anses behöva initieras då årets lönekartläggning inte påvisat några osakliga löneskillnader dock vidtas åtgärd i syfte att utveckla lönekartläggningsprocessen.

Sammanfattning av ärendet

Melleruds Kommun har kartlagt och analyserat löneskillnader mellan kvinnor och män (vilket regleras i diskrimineringslagen kap 3 § 2, 10 och 11). Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män har sin förklaring i medarbetarnas könstillhörighet eller om det finns andra sakliga förklaringar till varför det skiljer i lön.

Bifogat dokument (Melleruds Kommun Lönekartläggning 2024) sammanfattar resultatet av ett omfattande arbete i syfte att säkerställa att samtliga medarbetare oavsett kön, lönesätts utifrån likvärdiga faktorer. Om arbetsgivaren inte kan motivera löneskillnaderna som sakliga måste dessa skillnader justeras enligt lagtexten.

Beslutsunderlag

- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse
- Lönekartläggning 2024

Lönekartläggning 2024

Förslag till beslut

Att man noterar rapporten och lägger den godkännande till handlingarna.

Eftersom årets lönekartläggning inte visade några osakliga löneskillnader innehåller handlingsplanen inga åtgärder gällande detta. Däremot finns det en åtgärd i syfte att utveckla lönekartläggningsprocessen.

Sammanfattning av ärendet

Melleruds Kommun har kartlagt och analyserat löneskillnader mellan kvinnor och män (vilket regleras i diskrimineringslagen kap 3 § 2, 10 och 11). Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män har sin förklaring i medarbetarnas könstillhörighet eller om det finns andra sakliga förklaringar till varför det skiljer i lön.

Bifogat dokument (Melleruds Kommun Lönekartläggning 2024) sammanfattar resultatet av ett omfattande arbete i syfte att säkerställa att samtliga medarbetare oavsett kön, lönesätts utifrån likvärdiga faktorer. Om arbetsgivaren inte kan motivera löneskillnaderna som sakliga måste dessa skillnader justeras enligt lagtexten.

Beslutsunderlag

Bilaga 1: Melleruds Kommun, Lönekartläggning 2024.

Ulrika Granat
HR-chef

Tomas Öhberg HR-Konsult
Handläggande tjänsteman

Beslutet skickas till

Melleruds Kommun

Lönekartläggning 2024



Innehåll

INLEDNING	1
LÖNEKARTLÄGGNING ENLIGT DISKRIMINERINGSLAGEN	1
ARBETSGRUPP	1
ÅRETS LÖNEKARTLÄGGNING	1
<i>Steg 1 - Analys av lönepolitik och praxis</i>	1
<i>Steg 2 - Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter</i>	1
<i>Steg 3 - Analys av löneskillnader</i>	1
<i>Steg 4 - Upprättande av handlingsplan</i>	1
SAMMANFATTNING	1
NYCKELTAL FÖR LÖNEKARTLÄGGNINGEN 2023	2
STEG 1 - ANALYS AV LÖNEBESTÄMMELSER OCH PRAXIS	3
LÖNEBESTÄMMELSER	3
TILLÄMPNING/PRAXIS	3
<i>Erfarenhet</i>	3
<i>Marknadskrafter</i>	3
STEG 2 – LIKA ARBETEN	4
RESULTATET AV ANALYSEN AV LÖNESKILLNADER MELLAN KVINNOR OCH MÄN SOM UTFÖR LIKA ARBETE	4
STEG 3 – LIKVÄRDIGT ARBETE	7
RESULTATET AV ANALYSEN AV LÖNESKILLNADER MELLAN LIKVÄRDIGA GRUPPER	7
GENERELL ANALYS AV LÖNESKILLNADER	13
HANDLINGSPLAN	13
INTERN ÖVERSYN FÖR FÖRDJUPAD FÖRSTÅELSE	13

Inledning

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, 10 och 11). Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män har sin förklaring i medarbetarnas könstillhörighet eller om det finns andra sakliga förklaringar till varför det skiljer i lön. Detta dokument sammanfattar resultatet av ett omfattande arbete i syfte att säkerställa att samtliga medarbetare oavsett kön, lönesätts utifrån likvärdiga faktorer. Om arbetsgivaren inte kan motivera löneskillnaderna som sakliga måste dessa skillnader justeras enligt lagtexten.

Arbetsgrupp

Uppdraget att se till att en lönekartläggning genomförs ligger hos arbetsgivaren. Dock finns det krav på öppenhet och samverkan med de fackliga organisationerna vilken arbetsgivaren har kollektivavtal med. Kommunens personalenhet har genomfört årets lönekartläggning. Personalavdelningen har representerats Tomas Öhberg, HR-Konsult. Uppdraget har varit att genomföra en kartläggning som uppfyller kraven i diskrimineringslagen.

Lönekartläggningen har genomförts i IT-stödet MIA – Marknad Individ Arbete, levererat av Sysarb, som dessutom har gett konsultstöd till lönekartläggningen. I arbetsvärderingarna som ligger till grund för lönekartläggningen har vi använt oss utav Sysarbs medianvärde (baserad på över hälften av Sveriges kommuner) med en viss justering. Vi har i kartläggningen utrett om det är någon skillnad vad gäller praxis mellan kvinnor och män i denna del och kan konstatera att principen gäller samtliga medarbetare och tillämpas lika, oavsett könstillhörighet.

Årets lönekartläggning

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

Steg 1 - Analys av lönepolitik och praxis

Genomgång av avtal, policies och praxis som reglerar lönesättning och andra anställningsvillkor som gäller i kommunen.

Steg 2 - 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.

Steg 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 betraktade som likvärdiga.

Steg 4 - Upprättande av handlingsplan

Upprättande av handlingsplan för jämställda löner där resultatet av lönekartläggningen och analysen redovisas. I handlingsplanen redovisas de åtgärder som behöver vidtas i syfte att nå jämställdhet mellan könen vad gäller lönesättning.

Sammanfattning

Lönekartläggning har genomförts under vintern 2024 och ligger till grund för lönebildningen 2025. Syftet med arbetsvärdering och lönekartläggning är att få ett genomarbetat och analyserat resultat inför kommande löneöversyn.

I lönekartläggningen finns 995 antalet arbeten. Analys har gjorts av 68 lika arbeten. Utifrån likvärdiga arbeten har det gjorts en analys av nio enskilda icke-kvinnodominerade arbeten. Lönekartläggningen påvisade inga osakliga löneskillnader beroende på kön. Samtliga löneskillnader kan förklaras med sakliga argument. Kommunens kompetensförsörjningsbehov och individuell lönesättning är de vanligaste orsakerna till löneskillnader. Årets lönekartläggning har resulterat i en handlingsplan som innehåller en åtgärd i syfte att utveckla lönekartläggningsprocessen.

Nyckeltal för lönekartläggningen 2024

Nyckelvärden för alla månadsavlönade medarbetare	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	781	214	995
Andel	78,5%	21,5%	100,0%
Medelålder	46	44	46
Genomsnittlig anställningstid	11	9	11
Minlön	21 750	22 000	21 750
10:e lönepercentilen	27 505	25 485	27 062
Medianlön	32 700	32 350	32 600
Medellön	34 475	34 507	34 482
90:e lönepercentilen	43 397	43 875	43 500
Maxlön	78 600	91 500	91 500

	Antal	Andel
Grupper av lika arbete (inklusive enkönade grupper)	68	100,0 %
Grupper av kvinnodominerade arbeten i lika arbete	53	77,9 %
Grupper med lika arbete att analysera (exklusive enkönade)	41	60,3 %
Grupper där män tjänar mer än kvinnor (medel, exklusive enkönade)	13	19,1 %
Grupper där män tjänar mer än kvinnor (median, exklusive enkönade)	14	20,6 %
Grupper utan lönegap mellan könen (exklusive enkönade)	0	0,0 %
Grupper där kvinnor tjänar mer än män (medel, exklusive enkönade)	28	41,2 %
Grupper där kvinnor tjänar mer än män (median, exklusive enkönade)	27	39,7 %
Kvinnodominerade arbeten att analysera	41	60,3 %

Steg 1 - Analys av lönebestämmelser och praxis

Lönebestämmelser

Medarbetarnas löner ska sättas individuellt och påverkas av deras prestationer och deras bidrag till kommunens måluppfyllelse. En faktor som påverkar lönesättningen i kommunen vid sidan av medarbetares prestationer, för såväl individer som för hela grupper, är de så kallade marknadskrafterna. Vårt behov av rätt kompetens gör att vi många gånger måste anpassa vårt löneläge till omvärldens så att vi kan behålla medarbetare och rekrytera nya medarbetare till vår verksamhet.

Tillämpning/praxis

I analysen av tillämpningen av vårt avtal och vår praxis kan vi konstatera att vi har påbörjat en resa mot lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning där vi som arbetsgivare ansvarar för lönesättningen i vår organisation. Arbetsgivaren och fackförbund är överens om att lönerna i Melleruds Kommun ska påverkas av medarbetarens prestationer och dess värdeskapande aktiviteter. Parterna är också överens om att lönesättningen ska tillämpas lika för samtliga medarbetare i organisationen. Samtidigt ser vi i denna kartläggning att det finns en del hinder och utmaningar som vi måste hantera för att komma i mål med såväl individuell lönesättning som lika behandling.

Erfarenhet

Den svenska modellens historia påverkar fortfarande lönesättningen till stor del i många organisationer. Principer som löneutveckling i relation till inflationen och löneutveckling i relation till medarbetares erfarenhet är principer som fortfarande finns med i många "lönekulturer". Trots att det inte finns något skydd i avtalen på individnivå eller några garantier att längre anställningstid genererar högre löner är det faktorer som spelar en stor roll i många medarbetares bild av rättvisa. Framförallt uttrycks det som orättvist om man inte får det genomsnittliga löneökningstrycket eller om någon med kortare erfarenhet får högre lön än en själv.

Marknadskrafter

En av de största utmaningarna när det gäller lönesättning handlar om perspektivet kompetensförsörjning. Hur ska våra löner se ut i relation till omvärldens för att vi ska kunna behålla och rekrytera personal. Det är mer än lön som påverkar vår attraktionskraft som arbetsgivare men lönenivåer och medarbetares möjlighet till karriär- och löneutveckling finns med som viktiga faktorer.

Omvärldens löneläge benämns i dessa sammanhang ofta som marknadskrafter och inom nationalekonomin beskrivs att priset, i vårt fall lönerna, på marknaden styrs utifrån begreppen tillgång och efterfrågan. Marknadskrafter påverkar i stor grad lönesättningen för oss som arbetsgivare. Är det svårt att rekrytera medarbetare till en verksamhet kommer det påverka lönenivån för de yrken som berörs. Vi måste med andra ord "matcha värdet av arbetskraft på marknaden" för att kunna behålla eller rekrytera medarbetare.

Vidare ska Melleruds Kommun aktivt arbeta för att motverka osakliga skillnader i löneläget beroende på bland annat kön, inom eller mellan yrkesgrupper. Om skillnader skulle uppstå som kan kopplas till kön, skall en handlingsplan upprättas och skillnaderna korrigeras. Lönepolitiken bedöms som könsneutral.

Steg 2 – Lika arbeten

Melleruds Kommun har en differentierad lönesättning, vilket innebär att olika arbetsuppgifter lönesätts i förhållande till varandra. Lönesättningen differentieras beroende på vilka arbetsuppgifter som utförs. Medarbetare med svåra 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 till exempel medarbetarens prestation och marknaden.

För att kunna urskilja vilken del av lönen som är individuell (prestation) och vilken som är differentierad (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 alltså ha sin grund i andra faktorer.

Melleruds Kommuns tillsvidareanställda och månadsavlönade medarbetare har ingått i lönekartläggningen. 995 medarbetare har i kartläggningen grupperats i 68 olika grupperingar av medarbetare som anses utföra lika arbete, se sida 5–6 där dessa lika arbeten redovisas. Dessa grupperingar har bedömts som att de utför tillräckligt lika arbete för att kunna grupperas tillsammans.

I denna kartläggning har vi följt kraven i lagstiftningen att kartlägga och analysera skillnader i lön och lönespridning mellan kvinnor och män som utför lika arbete samt mellan kvinnodominerade arbeten med arbeten som inte är kvinnodominerade. Analysen handlar om vi har samma villkor som påverkar lön och lönespridning för såväl kvinnor som män.

I denna analys kan vi inledningsvis konstatera att vi har väldigt små löneskillnader mellan könen när vi analyserar skillnader mellan individer som har lika arbete.

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

När man analyserar löneskillnader mellan män och kvinnor i lika arbete behöver man säkerställa att inget av könen diskrimineras. Analyserna utgår inte endast från nyckeltal utan även utifrån den samlade lönebilden för varje grupp. Nyckeltalen kan ibland visa stora skillnader mellan könen men lönebilden kan vara samlad och inga mönster av könsdiskriminering kan upptäckas.

Grupper som utgörs av ett enda kön lämnas utanför analysen. Det är 27 grupper i Melleruds Kommun som av den anledningen lämnas utanför analysen. Detta innebär att granskningen har begränsats till 41 grupper. I vissa grupper är löneskillnaderna små, dessa grupper har ändå analyserats. I 12 grupper tjänar män mer än kvinnor och i 28 grupper tjänar kvinnorna mer än män.

I grupper med få medarbetare är löneskillnaderna ofta kopplade till den individuella lönesättningen. Anledningen till löneskillnaden kan vara att en enskild medarbetare har annan kompetens än övriga i gruppen. En annan orsak kan vara skillnader i erfarenhet. En medarbetare kan också ha en marknadspåverkan på sitt löneläge.

Arbete	Antal		Andel		Löneskillnad (K/M)
	Totalt	Kvinnor	Män		
Administratör	27	88,9%	11,1%		106,6%
Administratör, personal/löner	3	100,0%	0,0%		0,0%
Administratör, socialtjänst	12	83,3%	16,7%		89,7%
Anläggningsarbete	2	0,0%	100,0%		0,0%
Arbetsmarknadskonsulent	1	100,0%	0,0%		0,0%
Arbetsterapeut	3	100,0%	0,0%		0,0%
Assistent Övriga	2	100,0%	0,0%		0,0%
Badpersonal	8	75,0%	25,0%		101,1%
Barnskötare	28	100,0%	0,0%		0,0%
Bibliotekarie	4	50,0%	50,0%		88,3%
Biblioteksassistent	2	100,0%	0,0%		0,0%
Biståndsbedömare	5	100,0%	0,0%		0,0%
Boendestödjare	5	60,0%	40,0%		107,2%
Boendestödjare Outbildad	1	100,0%	0,0%		0,0%
Ekonom	13	92,3%	7,7%		101,1%
Elevassistent	37	64,9%	35,1%		103,9%
Enhetschefer	29	75,9%	24,1%		100,0%
Fastighetsskötare	10	10,0%	90,0%		97,5%
Friskvårdsarbete	1	0,0%	100,0%		0,0%
Fritidsledare	4	25,0%	75,0%		95,3%
Fritidspedagog	15	86,7%	13,3%		103,7%
Fritidspedagog obehörig/Förskolelärare obehörig	9	88,9%	11,1%		110,1%
Fysioterapeut	3	100,0%	0,0%		0,0%
Fältsekreterare	1	0,0%	100,0%		0,0%
Förskollärare	53	96,2%	3,8%		107,4%
Förvaltningschef	4	25,0%	75,0%		98,3%
Gata/park/renhållning	12	0,0%	100,0%		0,0%
Handläggare	24	66,7%	33,3%		94,2%
Handläggare, annan	6	66,7%	33,3%		102,1%
Handläggare, IT	8	12,5%	87,5%		106,6%
Hjälpmedelstekniker	1	0,0%	100,0%		0,0%
HR-Konsult	3	66,7%	33,3%		102,1%
Ingenjör	3	33,3%	66,7%		110,6%
Kock	19	89,5%	10,5%		109,4%
Kurator	4	100,0%	0,0%		0,0%
Logoped	2	100,0%	0,0%		0,0%
Lokalvård/städ/tvätt	31	90,3%	9,7%		101,6%

Lärarassistent	10	70,0%	30,0%	104,9%
Lärare 4-6	38	86,8%	13,2%	102,9%
Lärare 7-9	18	61,1%	38,9%	109,2%
Lärare F-3	19	100,0%	0,0%	0,0%
Lärare gymnasium, allmänna ämnen	2	100,0%	0,0%	0,0%
Lärare gymnasium, yrkesämnen	12	50,0%	50,0%	102,6%
Lärare, praktiska/estetiska ämnen	20	40,0%	60,0%	105,2%
MAS	2	100,0%	0,0%	0,0%
Måltidspersonal	3	100,0%	0,0%	0,0%
Obehörig Lärare	20	60,0%	40,0%	98,7%
Personlig assistent	10	80,0%	20,0%	107,7%
Personlig assistent utbildad	5	40,0%	60,0%	99,5%
Rehab Assistent	1	100,0%	0,0%	0,0%
Rektor	8	75,0%	25,0%	92,9%
Sektorchef	5	60,0%	40,0%	103,4%
SFI-lärare	2	100,0%	0,0%	0,0%
Sjuksköterska	31	93,5%	6,5%	87,5%
Skolarbete, annat	3	66,7%	33,3%	88,3%
Skolsköterska	2	100,0%	0,0%	0,0%
Socialsekreterare	23	95,7%	4,3%	116,5%
Speciallärare	3	100,0%	0,0%	0,0%
Specialpedagog	5	100,0%	0,0%	0,0%
Studie- och yrkesvägledare	1	100,0%	0,0%	0,0%
Stödassistent Utbildad	16	62,5%	37,5%	107,4%
Stödassistent	55	76,4%	23,6%	107,8%
Stödpedagog, funktionsnedsättning	19	73,7%	26,3%	100,1%
Tekniker	11	9,1%	90,9%	115,7%
Undersköterska	190	92,6%	7,4%	104,4%
Verksamhetsledare/samordnare med L kod	9	77,8%	22,2%	101,2%
Verksamhetspedagog/Socialpedagog	10	100,0%	0,0%	0,0%
Vårdbiträde	47	66,0%	34,0%	99,4%

Steg 3 – Likvärdigt arbete

Nästa steg i lönekartläggningen har varit 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? Till hjälp för denna bedömning har ett arbetsvärderingssystem använts som tagits fram tillsammans med företaget Sysarb. Systemet är faktorbaserat och arbetsuppgifternas krav bedöms på varje faktor utifrån vilka krav de ställer 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.

Arbetsvärderingen har resulterat i en lista där grupperingarna rangordnats utifrån de krav arbetsuppgiften ställer, från den lägsta till den högsta. På detta sätt kan en analys av löneskillnader genomföras mellan grupperingar som bedömts likvärdiga. Löneskillnader mellan likvärdiga grupper beror inte på arbetet, det vill säga att den grupp som tjänar mer har svårare arbetsuppgifter än den grupp som tjänar mindre, eftersom arbetsuppgifterna bedömts som likvärdiga.

Resultatet av analysen av löneskillnader mellan likvärdiga grupper

Analysen i denna del av lönekartläggningen utgår från kraven i lagen och dess förarbeten om att löneskillnader mellan likvärdiga kvinnodominerade grupper och icke kvinnodominerade grupper ska jämföras och förklaras. I de fall där en kvinnodominerad grupp tjänar mindre än en icke kvinnodominerad yrkesgrupp måste detta förklaras med könsneutrala argument.

I Melleruds Kommuns lönekartläggning innebär ovanstående skrivning exempelvis att bland de grupper som bedömts likvärdiga i värderingsbox 3 finns grupperna Stödassistent Utbildad och Badpersonal. Trots att dessa grupper är likvärdiga och att det mellan dessa grupper finns en löneskillnad så kommer inte denna skillnad att analyseras. Det beror på att bägge dessa grupper är kvinnodominerade och att löneskillnaderna dem emellan inte anses bero på kön. Analysen utgår endast från de fall där kvinnodominerade gruppers lönenivå är lägre än icke kvinnodominerade gruppers lönenivå.

Därför kommer en analys att ske mellan grupperna Badpersonal och Fastighetsskötare som är likvärdiga grupper i värderingsbox 3. Det finns en markant skillnad i lön mellan grupperna och vårdbiträde som är en kvinnodominerad grupp tjänar mindre än fastighetsskötare (vilken inte är kvinnodominerad). Det är detta lönekartläggningen och analysen syftar till: att granska om kvinnodominerade grupper tjänar mindre än likvärdiga icke kvinnodominerade grupper och om detta beror på kön.

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Medellön skillnad SEK	Taggar
Administratör			
Jämfört med	Hjälpmedelstekniker	-2 248	Historisk lön
	Tekniker	-2 116	
Administratör, personal/löner			
Jämfört med	Hjälpmedelstekniker	-592	Historisk lön
	Tekniker	-460	
Administratör, socialtjänst			
Jämfört med	Hjälpmedelstekniker	-1 995	Historisk lön
Arbetsterapeut			
Jämfört med	Ingenjör	-3 197	
Badpersonal			
Jämfört med	Anläggningsarbete	-4 279	Alternativ arbetsmarknad
	Fastighetsskötare	-2 719	
	Gata/park/renhållning	-638	
Barnskötare			
Jämfört med	Anläggningsarbete	-3 998	
	Fastighetsskötare	-2 438	
	Fritidsledare	-1 037	
	Gata/park/renhållning	-357	
	Hjälpmedelstekniker	-6 369	Historisk lön
Biblioteksassistent			
Jämfört med	Gata/park/renhållning	-339	
Biståndsbedömare			
Jämfört med	Friskvårdsarbete	-3 246	
	Handläggare, IT	-1 084	
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-3 995	
	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-932	
Boendestödjare			
Jämfört med	Anläggningsarbete	-3 651	Alternativ arbetsmarknad
	Fastighetsskötare	-2 091	Alternativ arbetsmarknad
	Fritidsledare	-690	
	Gata/park/renhållning	-10	
	Hjälpmedelstekniker	-6 022	Historisk lön
Boendestödjare Utbildad			
Jämfört med	Anläggningsarbete	-5 943	Alternativ arbetsmarknad
	Fastighetsskötare	-4 383	Alternativ arbetsmarknad
	Gata/park/renhållning	-2 302	
Ekonom			
Jämfört med	Friskvårdsarbete	-1 300	

	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-2 049	
Elevassistent			
Jämfört med	Anläggningsarbete	-4 105	Alternativ arbetsmarknad
	Fastighetsskötare	-2 545	Alternativ arbetsmarknad
	Fritidsledare	-1 144	
	Gata/park/renhållning	-464	
	Hjälpmedelstekniker	-6 476	Historisk lön
Fritidspedagog			
Jämfört med	Bibliotekarie	-59	Erfarenhet (neutral)
Fritidspedagog obehörig/Förskolelärare obehörig			
Jämfört med	Anläggningsarbete	-4 858	
	Fastighetsskötare	-3 298	
	Gata/park/renhållning	-1 217	
Fysioterapeut			
Jämfört med	Friskvårdsarbete	-143	
	Ingenjör	-5 150	Alternativ arbetsmarknad
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-892	
Förskollärare			
Jämfört med	Bibliotekarie	-265	
	Friskvårdsarbete	-6 034	
	Handläggare, IT	-3 872	
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-6 783	
	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-3 720	
Handläggare			
Jämfört med	Friskvårdsarbete	-3 101	
	Handläggare, IT	-939	
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-3 850	
	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-787	
HR-Konsult			
Jämfört med	Friskvårdsarbete	-1 475	
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-2 224	
Kock			
Jämfört med	Anläggningsarbete	-1 804	Alternativ arbetsmarknad
	Fastighetsskötare	-244	Alternativ arbetsmarknad
	Hjälpmedelstekniker	-4 175	Historisk lön
Kurator			
Jämfört med	Friskvårdsarbete	-3 076	

	Handläggare, IT	-914	
	Ingenjör	-8 083	Alternativ arbetsmarknad
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-3 825	
	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-762	
Logoped			
Jämfört med	Friskvårdsarbete	-1 323	
	Ingenjör	-6 330	Alternativ arbetsmarknad
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-2 072	
Lärarassistent			
Jämfört med	Anläggningsarbete	-2 225	
	Fastighetsskötare	-665	
	Hjälpmedelstekniker	-4 596	Historisk lön
Lärare 4-6			
Jämfört med	Friskvårdsarbete	-1 276	
	Ingenjör	-6 283	Alternativ arbetsmarknad
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-2 025	
Lärare 7-9			
Jämfört med	Friskvårdsarbete	-357	
	Ingenjör	-5 364	Alternativ arbetsmarknad
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-1 106	
Lärare F-3			
Jämfört med	Friskvårdsarbete	-3 565	
	Handläggare, IT	-1 403	
	Ingenjör	-8 572	Alternativ arbetsmarknad
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-4 314	
	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-1 251	
Lärare gymnasium, allmänna ämnen			
Jämfört med	Ingenjör	-3 707	
Obehörig Lärare			
Jämfört med	Anläggningsarbete	-35	
	Hjälpmedelstekniker	-2 406	Historisk lön
Personlig assistent			
Jämfört med	Anläggningsarbete	-3 231	
	Fastighetsskötare	-1 671	
	Fritidsledare	-270	
	Hjälpmedelstekniker	-5 602	Historisk lön
Rehab Assistent			
Jämfört med	Anläggningsarbete	-653	

SFI-lärare			
Jämfört med	Friskvårdsarbete	-912	
	Ingenjör	-5 919	Alternativ arbetsmarknad
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-1 661	
Sjuksköterska			
Jämfört med	Friskvårdsarbete	-1 958	
	Ingenjör	-6 965	Alternativ arbetsmarknad
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-2 707	
Skolsköterska			
Jämfört med	Ingenjör	-3 669	Alternativ arbetsmarknad
Socialsekreterare			
Jämfört med	Friskvårdsarbete	-1 279	
	Ingenjör	-6 286	Alternativ arbetsmarknad
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-2 028	
Speciallärare			
Jämfört med	Ingenjör	-2 707	
Specialpedagog			
Jämfört med	Ingenjör	-1 670	
Stödassistent Utbildad			
Jämfört med	Anläggningsarbete	-6 200	Alternativ arbetsmarknad
	Fastighetsskötare	-4 640	Alternativ arbetsmarknad
	Gata/park/renhållning	-2 559	
Stödassistent			
Jämfört med	Anläggningsarbete	-2 383	Alternativ arbetsmarknad
	Fastighetsskötare	-823	
	Hjälpmedelstekniker	-4 754	Historisk lön
Stödpedagog, funktionsnedsättning			
Jämfört med	Hjälpmedelstekniker	-1 154	Historisk lön
	Tekniker	-1 022	
Undersköterska			
Jämfört med	Anläggningsarbete	-1 851	Alternativ arbetsmarknad
	Fastighetsskötare	-291	Alternativ arbetsmarknad
	Hjälpmedelstekniker	-4 222	Historisk lön
verksamhetsledare/samordnare med L kod			
Jämfört med	Friskvårdsarbete	-5 428	
	Handläggare, IT	-3 266	
	Ingenjör	-10 435	Alternativ arbetsmarknad
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-6 177	
	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-3 114	

Vårdbiträde			
Jämfört med	Anläggningsarbete	-6 640	Alternativ arbetsmarknad
	Fastighetsskötare	-5 080	Alternativ arbetsmarknad
	Gata/park/renhållning	-2 999	Alternativ arbetsmarknad
	Personlig assistent utbildad	-281	

Generell analys av löneskillnader

Om man delar kommunens samtliga kvinnors medianlön med männens medianlön får man fram en faktor på 99,9 %, detta innebär att utifrån detta behöver kvinnor arbeta 26 sekund längre tid än männen för att tjäna lika mycket. Detta innebär att jämställdhetsklockan har slagit över till männens fördel. Frågan 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.

Av 68 grupper är 53 kvinnodominerade dvs. 77,91%. Måttet för att en grupp ska räknas som kvinnodominerad är att kvinnorna utgör minst 60 % av medarbetarna i gruppen. Detta mått är satt utifrån den nationella statistiken som påvisar att om det är många kvinnor som arbetar inom ett yrke så påverkar detta lönesättningen negativt för gruppen. Dessa 53 kvinnodominerade grupper innehåller 76,1 % av kommunens medarbetare. De kvinnodominerade grupperna innehåller alltså betydligt fler medarbetare i kartläggningen än de icke kvinnodominerade grupperna. En förklaring till detta är att dessa grupper främst finns inom vård, omsorg samt förskola, t.ex. undersköterskor och barnskötare, vilka utför arbeten som kräver stor bemanning.

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.

Handlingsplan

Eftersom årets lönekartläggning inte visade några osakliga löneskillnader innehåller handlingsplanen inga åtgärder gällande detta. Däremot finns det en åtgärd i syfte att utveckla lönekartlägningsprocessen.

Intern översyn för fördjupad förståelse

Yrke	Åtgärd	Klart	Ansvarig
Assistent, administratör och handläggare	Utred samtliga grupper	I samband med 2026 års lönekartläggning	Personalenheten

ÄRENDE 7

Nominering till SmåKoms styrelse 2025-2026

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen i Melleruds kommun nominerar Eva Pärsson (M) till revisor för SmåKom.

Sammanfattning av ärendet

Småkoms valberedningen önskar nomineringar inför sin årsstämma 23-25 april 2025.

Till kommande årsstämma finns möjlighet att nominera personer till rollen som ordförande, ledamot och revisor. Melleruds kommun föreslås till den kommande årsstämma åter föreslå Eva Pärsson som revisor till SmåKom.

ÄRENDE 8

Tilläggsanslag från Kommunstyrelsens förfogandeanslag till Kultur- och utbildningsnämnden

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att tillmötesgå Kultur- och utbildningsnämndens förfrågan om att 2 mkr från förfogandeanslaget tilldelas Kultur- och utbildningsnämndens budget för 2025 att användas till att stärka kvaliteten i verksamheterna inom förvaltningen.

Sammanfattning av ärendet

Ett av Kultur- och utbildningsnämndens mål för 2025 är att öka andelen behöriga lärare i verksamheterna. Störst utmaning återfinns på Rådaskolan. Tillgång till utbildade pedagoger är en av de största framgångsfaktorerna när det kommer till elevers måluppfyllelse. Förvaltningen har en pågående process där obehörig personal varslas eller omplaceras till förmån för möjligheten att nyanställa utbildade lärare. Det är en lång process att göra denna omställning och för att kunna börja nyanställa pedagoger snarast kommer det att krävas ytterligare tillskott till budgeten om cirka 1 300 tkr.

För att kunna erbjuda en tidsenlig utbildning för våra elever behövs det investeringar i tekniska plattformar. Särskilt viktigt blir detta nu när vi tar klivet in i en lärplattform som kommer bidra till en ökad kommunikation med elever och vårdnadshavare kring elevernas kunskapsmässiga- och sociala utveckling. Det är ett omfattande arbete som kräver mycket av organisationen. I det läget behöver all berörd personal förfoga över en teknisk plattform som är driftssäker och modern. Därför behövs cirka 600 tkr utöver redan avsatta medel för investering i tekniska plattformar.

Redan nu sker olika satsningar på läslyftet och läsprojekt inom grundskolan. Med ett ökat stöd för läromedel och skönlitteratur för elever i grundskolan kan fler läsprojekt genomföras. Exempel på detta är arbetet kring läromedlet Klara svenskan som erbjuder ett överskådligt material som utvecklar elevernas skrivförmåga, deras läsutveckling och konsten att samtala kring olika texter. Läromedlet är ett beprövat material som utgår ifrån cirkelmodellens fyra faser. En del av innehållet är den skönlitterära delen där eleverna använder en bok som är anpassad utifrån deras ålder, nivå (lättläst och vanlig textmassa) samt kopplat till det övriga läromedlet.

Idag arbetar flera skolor med materialet och vi önskar att få möjlighet att komplettera inköpen i serien och skulle för 100 tkr i extra medel få utmärkta möjligheter att förbättra elevernas kunskaper i det svenska språket, samt bidra till att eleverna upptäcker det lustfyllda i att läsa skönlitteratur.

Beslutsunderlag

- Kultur- och utbildningsnämndens beslut § 98 / 2024

§ 98**Tilläggsanslag från kommunstyrelsens förfogandeanslag 2025****Kultur- och utbildningsförvaltningens beslut**

Kultur- och utbildningsnämnden begär hos Kommunstyrelsen att 2 mkr från förfogandeanslaget tilldelas Kultur- och utbildningsnämndens budget för 2025 att användas till att stärka kvaliteten i verksamheterna inom förvaltningen.

Sammanfattning av ärendet

Ett av nämndens mål för 2025 är att öka andelen behöriga lärare i verksamheterna. Störst utmaning återfinns på Rådaskolan. Tillgång till utbildade pedagoger är en av de största framgångsfaktorerna när det kommer till elevers målluppfyllelse. Förvaltningen har en pågående process där obehörig personal varslas eller omplaceras till förmån för möjligheten att nyanställa utbildade lärare. Det är en lång process att göra denna omställning och för att kunna börja nyanställa pedagoger snarast kommer det att krävas ytterligare tillskott till budgeten om cirka 1 300 tkr.

För att kunna erbjuda en tidsenlig utbildning för våra elever behövs det investeringar i tekniska plattformar. Särskilt viktigt blir detta nu när vi tar klivet in i en lärplattform som kommer bidra till en ökad kommunikation med elever och vårdnadshavare kring elevernas kunskapsmässiga- och sociala utveckling. Det är ett omfattande arbete som kräver mycket av organisationen. I det läget behöver all berörd personal förfoga över en teknisk plattform som är driftssäker och modern. Därför behövs cirka 600 tkr utöver redan avsatta medel för investering i tekniska plattformar.

Redan nu sker olika satsningar på läslyftet och läsprojekt inom grundskolan. Med ett ökat stöd för läromedel och skönlitteratur för elever i grundskolan kan fler läsprojekt genomföras. Exempel på detta är arbetet kring läromedlet Klara svenskan som erbjuder ett överskådligt material som utvecklar elevernas skrivförmåga, deras läsutveckling och konsten att samtala kring olika texter. Läromedlet är ett beprövat material som utgår ifrån cirkelmodellens fyra faser. En del av innehållet är den skönlitterära delen där eleverna använder en bok som är anpassad utifrån deras ålder, nivå (lättläst och vanlig textmassa) samt kopplat till det övriga läromedlet.

Idag arbetar flera skolor med materialet och vi önskar att få möjlighet att komplettera inköpen i serien och skulle för 100 tkr i extra medel få utmärkta möjligheter att förbättra elevernas kunskaper i det svenska språket, samt bidra till att eleverna upptäcker det lustfyllda i att läsa skönlitteratur.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-12-11, tilläggsanslag 2025

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

ÄRENDE 9

Redovisning av delegationsbeslut

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

Kommunstyrelsen har överlåtit viss beslutanderätt till arbetsutskott, ordförande och tjänstemän enligt gällande delegationsordning. Besluten ska anmälas till kommunstyrelsen varje månad. Redovisningen innebär inte att kommunstyrelsen får ompröva eller fastställa delegationsbesluten. Däremot kan kommunstyrelsen återkalla delegationen.

Följande delegationsbeslut redovisas vid dagens sammanträde:

D - SAMHÄLLSBYGGNADSFÖRVALTNINGEN

D 17 Samhällsbyggnadsförvaltningens taxe- och bidragsärenden

17.4 Bostadsanpassningsbidrag § 11 / 2024

D 18 Markärenden

18.1 Försäljning av mark §§ 1 – 17 / 2024

H 26 Parkeringstillstånd

26.1 Parkeringstillstånd § 9 / 2024

ÄRENDE 10

Anmälan

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

Varje månad anmäler Kommunstyrelseförvaltningen handlingar som inkommit och bedöms relevanta för kommunstyrelsen att få kännedom om. Jul och nyårsperioden har varit lugn med ytterst få inkomna handlingar, därmed finns inte några handlingar av relevans att anmäla.