BÄSTA LIVSPLATSEN
Region Halland

Protokoll
Sammanträdesdatum
2019-01-17

Diarienummer
RS180002

Central Samverkansgrupp

Tid 08:30-12:00

Plats Utvecklingen, Södra vägen 5, plan 3

Närvarande

För arbetsgivarparten: Joachim Björnklev (förhandlingschef)
Anna Sköld, sekreterare

För arbetstagarparten: Lennart Johansson (Vision)
Anders Jönsson (Hallands läkarförening)
Margot Kamruddin (Vårdförbundet)
Görel Stoltz (Kommunal)
Dragica Grahovac (SACO)
Magnus Lönn (Ledarna)
Viktoria Jonsson (Lärarförbundet)

Vid protokollet: _____
Sekreterare Anna Sköld

Justeras:

_____
Ordförande Joachim Björnklev

_____ _____
Lennart Johansson, Vision Görel Stoltz, Kommunal

_____ _____
Anders Jönsson, Hallands läkarförening Margot Kamruddin, Vårdförbundet

_____ _____
Dragica Grahovac, SACO Viktoria Jonsson, Lärarförbundet

_____
Magnus Lönn, Ledarna

Ärendelista

1 Mötets öppnande
2 Information och dialog - Kommunikatör i beredskap
3 Information och dialog - Lönekartläggning 2018
4 Information och dialog - Rekrytering av Regiondirektör och Hälso- och sjukvårdsdirektör
5 Information och dialog - Regionservice verksamhet
6 Information och dialog - Karensavdraget
7 Information och dialog - Calici förekommer på Varbergs sjukhus

1. Mötets öppnande
Mötets ordförande förklarade mötet öppnat.

2. Information och dialog - Kommunikatör i beredskap
Anna Wallefors beskrev syftet med funktionen Kommunikatör i Beredskap, KiB, och hur funktionen kommer att fungera i praktiken. Riskanalys är gjord med skriftlig åtgärdsplan inför införandet. Tanken är att funktionen går igång under februari.

Tjänsteman i Beredskap, TiB är den som samordnar en eventuell händelse och KiB fungerar som en partner i detta team. Det innebär att de instanser som inte kan nå KiB direkt alltid når TiB som har kontakt med KiB.

Flex, OB, och övertidsersättning regleras enligt befintligt kollektivavtal och inga särskilda överenskommelser är gjorda för den här funktionen. Arbetsgivaren tar med sig önskemålet om att förklara hur just flexen fungerar mot ordinarie arbetstid och beredskapstid. Vid sjukdom eller annan ej planerad frånvaro, kommer i första hand kommunikationsdirektören att hantera bemanningsfrågan.

Anders Jönsson, Hallands läkarförening, undrade hur regionen löser den här utgiften? De ser att kostnaden i princip tas från medel som skulle kunna tillfalla kärnverksamheten som är väldigt kostnadsmedveten. Vad gör KiB som inte TiB kan göra? Anna Wallefors svarade att de hanterar alla kommunikationskanaler som behövs. Kommunikationsavdelningen hanterar dessa frågor i dag med, men får ingen ersättning för det. Hallands läkarförening är allmänt tveksamma till cost-benefit.

Magnus Lönn, Ledarna, förmedlade att de är skeptiska till att funktionen behövs, ser inte att ärendena är så pass akuta.

Lennart Johansson, Vision, ser att det är en åtgärd för att stärka säkerhetsfunktionen i allmänhet och undrade om en nyttoanalys gjorts, samt var i budgeten pengarna tas ifrån.

Anna Wallefors svarade att Ingela, som ansvarig för TiB-funktionen, har flaggat för behovet/nyttan av denna funktion i över tio år. Hon kan även svara mer på den ekonomiska analysen. En uppföljning av hur ofta KiB aktiverats, till vad, vad den kostade och till vilken nytta kommer att göras inom ett halvår. Utvärderingen ska redovisas på CSG senare i år.

Anna förtydligade också ansvarsfrågan mot andra organisationen vid större händelser. Enligt lag har den som har ansvaret för verksamheten också ansvar för kommunikationen. Länsstyrelsen har ett samordningsansvar när en händelse berör flera verksamheter, men de svarar inte på detaljer och har inte heller ansvar för respektive verksamhet.

3. Information och dialog - Lönekartläggning 2018
Arbetsgivaren informerade att lönekartläggning 2018 nu är slutförd och rapport är under upptryckning. Utvärdering av processen kommer som vanligt att göras via berörda arbetsgrupper.

Lennart Johansson, Vision, lyfte önskemål om att göra om viktningen, då det var ett tag sedan. Arbetsgivaren återkommer i den frågan.

4. Information och dialog - Rekrytering av Regiondirektör och Hälso- och sjukvårdsdirektör

Mikaela Waltersson, Regionstyrelsens ordförande informerade om att de rekommenderar Martin Engström, nuvarande förvaltningschef Hallands sjukhus, till tjänsten som hälso- och sjukvårdsdirektör. Därav kommer rekrytering av ny förvaltningschef behöva påbörjas.

Mikaela berättade vidare att de inte var riktigt nöjda med kandidaterna till regiondirektör, varför de fått göra ett varv till. Hon beskrev vidare att vakanserna har bidragit till att hon fått större insikt i verksamheterna och ser mycket nytta av det. Hon ser också att regionkontoret och förvaltningarna behöver komma närmare varandra. Regionstyrelsen ser att Jörgen Preuss har gjort ett mycket gott jobb under tiden som tf regiondirektör och regionstyrelsen önskar nu att han tillträder som ny regiondirektör. De fackliga representanterna ska bjudas in till möte med Jörgen Preuss under kommande vecka för att kunna få svar på de frågor de har kring honom som person och inför rollen som regiondirektör.

Erbjuds Jörgen därefter tjänsten är det en regional utvecklingsdirektör som istället behöver rekryteras.

Anders Jönsson, Hallands läkarförening, lyfte att de har inga synpunkter på förslag till regiondirektör, men att Martin Engström har varit väldigt osynlig i organisationen, de är inte nöjda med hans track-record. Därför anser de att det bör finnas någon bättre hälso- och sjukvårdsdirektör. Med förutsättningen att tillträdande regiondirektör är internrekryterad önskar Hallands läkarförening dessutom en extern kandidat som hälso- och sjukvårdsdirektör.

Mikaela Waltersson bemötte Hallands läkarförenings synpunkter med att hon har varit på HoS i flera år och lastar inte Martin Engström för underskottet, Förvaltningen har strukturellt jobbat ner underskotten. Hon är medveten om att man inte ser honom som synlig, men poängterar att han har varit synlig mot politiken, och att de ser honom som en klok person. Han kan sjukvård på ett helt annat sätt än Jörgen kan. Mikaela är övertygad om att hans egenskaper är väldigt lämpliga.

Mikaela Waltersson meddelade också att även om politiken är enig i vad de tycker om förslag till regiondirektör, är de väldigt intresserade av fackens åsikt och beslut kommer inte att fattas förrän efter att de haft möjlighet att träffa Jörgen och komma med eventuella synpunkter efter det mötet.

Mötesdeltagarna hade sedan möjlighet att ställa frågor kring andra ärenden direkt till regionstyrelsens ordförande.

Anders Jönsson, Hallands läkarförening undrade om Mikaela anser att sjukvården i Halland är underfinansierad. Mikaela tyckte inte det och det ska inte bli något underskott i år.

Görel Stoltz, Kommunal, beskrev att Halland har lägst antal vårdplatser i hela Sverige och undrade hur Mikaela ser på det. Mikaela bemötte frågan med att det är tufft för både oss och Kommunerna just nu, bl a med Calici. Kommunerna har svårt att rekrytera. Det är en oro även för regionen, då vi förflyttar en del av vårt uppdrag.

Anders Jönsson, Hallands läkarförening frågade även om Mikaela tycker att äldrereformen i början av 90-talet var bra. Regionen skulle ju kunna ha haft kvar ansvaret för äldrevården.

Mikaela svarade att hon inte har funderat på den. Det är klart det är en utmaning. Vi får inte fler huvud för att vi organiserar oss annorlunda, bara att vi har olika huvudmän.

Lennart Johansson, Vision lyfte att regionen ska främja jämställdhet. Att kvinnor i samhället i stort inte får lön för 8 timmars arbete och att Region Halland är en jättestor arbetsplats för kvinnor. Vision ser inte att regionen gör något för att komma åt jämställdhet i den aspekten, vi tillsätter inte några löner för detta.

Mikaela bemötte Vision med att ja, löneskillnaden är störst i Halland mm och det är inte OK. T ex börjar man på vissa arbetsplatser på HS 06:45, vilket påverkar föräldraskapet med förskolan. Det kan vi ändra på, ge bättre förutsättningar. Vi kommer att jobba med bl a dessa frågor under mandatperioden. Vi ser att kvinnor fastnar i äktenskap pga ekonomiska skäl - misshandel mm. Finns inte så många jobb för högutbildade kvinnor i Halland. Vi har jätteutmaningar. Vi kommer att delta i modellregionerprojektet under året där vi också jobbar för ett mer jämställd Halland.

Magnus Lönn, Ledarna, undrade hur Mikaela ser du på chefens förutsättningar. Det omsätts en hel del chefer och flera går in i väggen. Det kapas chefsled, man får fler medarbetare under sig (närsjukvården). Lönemässigt satsas det inte alls, flera medarbetare har högre lön än sin chef. Ber man som chef om att få anställda funktioner som avlastar chefen - administratörer, får man nej till att lägga pengar extra pengar till det och att chef inte heller ska ta det ur sin budget, för då finns det inte tillräckligt till verksamhetens drift. Han menar vidare att chef inte rent tidsmässigt heller har förutsättningarna för att genomföra förändringar mm under den tid som är tillsagd.

Margot Kamruddin, Vårdförbundet, instämmer med bilden Ledarna beskriver för chefer, oavsett om deras medlemmar är kvar i vårdförbundet eller inte efter tjänstebyte.

Mikaela har uppfattat problematiken och informerade om att hela chefsskapet kommer att undersökas vidare.

Lennart Johansson, Vision, påtalade även att de har även behov av den närvarande chefen. Ser man alla sina anställda, är på plats, vinner man mycket i de kostnader som inte syns annars.

Dragica Grahovac, SACO, lyfte att SACOs bild är att medarbetare törstar efter att chefer saknar resurser runt om, samt att resurserna tar för mycket plats (småchefer). När jag får en chefspost får jag inte tillräckligt med kompetensutbildning direkt vid start i vad det innebär det att vara chef i Region Halland. Man ska bara lösa alla problem direkt. Då finns ett stort behov av stöd och de delegerar mandat för att överleva, som de sedan inte kan ta tillbaka. Önskar ett krav på utbildning i samverkansavtal, arbetsrätt mm direkt, inte "när man hinner".

Margot Kamruddin, Vårdförbundet, inflikade att de får inspel från medlemmar att även erfarna chefer inte får vara chefer för bl a vissa HR-funktioner, vilket inte är OK.

Anders Jönsson, Hallands läkarförening, jag jobbar i Kungsbacka som är en kostnadseffektiv verksamhet, bl a beroende på hur man organiserar verksamheten med en dagkirurgi. Bygg upp en dagkirurgi i övriga verksamheter så störs de inte av akuta operationer och blir en mer effektiv verksamhet.

5. Information och dialog - Regionservice verksamhet

Torbjörn Svanberg, förvaltningschef Regionservice, beskrev de större förändringar och arbeten som gjorts på förvaltningen under 2018.

Torbjörn berättade även om vart förvaltningen är på väg de närmaste åren, dess målbild. Han lägger stor vikt vid att få med sig alla i ett gemensamt förhållningssätt - att se sin del i hela systemet, inte bara sin titel, för att förverkliga förvaltningens verksamhetsidé - Vi KAN SEE (samarbete, enkelhet och engagemang) för målbilden Värdeskapande partner inom stöd och service. Du ska kunna vara stolt över ditt jobb, du är en del av Region Halland, dvs du går inte och städar utan du är en förutsättning för god vård. Hur får man då med sig medarbetarna? Torbjörn tänker göra en filmserie under året, som ska köras på APT eller liknande. Kommer även finnas på intranätet.

Torbjörn berättade hur han ser på att 70 medarbetare på RGS upplever att de har blivit utsatta för kränkande särbehandling under 2018 enligt medarbetarundersökningen. Han berättade vad de gör och att de kommer att följa upp aktiviteter och resultatet av dem via Stratsys månadsvis. Ess i rockärmen = goda exempel lyfts via film från de som har nollresultat.

Dragica Grahovac, SACO, önskar att det här synliggörs i protokollet med anledning av att de tycker det är jättebra. Att redovisning och månadsvis uppföljning görs i Stratsys ser de gärna som en lösning för alla verksamheter i Region Halland. SACOs medlemmar upplever i huvudsak att det är kollegor på annan förvaltning som står för kränkningarna, vilket försvårar åtgärderna.

Magnus Lönn, Ledarna: lyfte förslag på att inom RGS borde medarbetare kanske uppfatta andra förvaltningars medarbetare som kund i medarbetarundersökningen, för att tydliggöra om det är en nära kollega eller annan kollega som jag upplever ha kränkt mig.

Lennart Johansson, Vision, påtalade att man behöver väl inte alltid utgå från enkäten, man kan väl prata om hur vi upplever läget i allmänhet ändå.

Margot Kamruddin, Vårdförbundet, påpekade att det är en kulturfråga som alla förvaltningar behöver jobba med. Alla i teamet oavsett från vilken avdelning eller förvaltning måste har respekt för varandra.

Stolta och engagerade medarbetare - Torbjörn förmedlade även vikten av att inte skjuta budbäraren. T ex finns det en överenskommelse nu om standardiserade tjänster från RGS. Här gäller det att inte medarbetare får påhopp för ev ändrad leverans, utan att det lyfts till förvaltningsledningen på samtliga förvaltningarna, då de står bakom beslutet. RGS erbjuder att hjälpa till att kommunicera besluten, komma med ut i verksamheterna och föra dialog. RGS tror på förankring som kommunikationsmedel och jobbar mycket för det. Önskar även CSGs stöd i förändringen till standardiserade tjänster.

Anders Jönsson, Hallands läkarförening , framhöll att mycket av detta handlar om kommunikation, att kommunicera bakgrund och syfte för att undvika missförstånd. Han lyfte också vikten av att inse sin egen roll och betydelse och att Hallands läkarförening tror på grundtanken att ingjuta glädje och motivation om att man är en kugge i maskineriet.

Lennart Johansson, Vision, lyfte att det är en stor skillnad mellan våra förvaltningar, som mycket beror på att man historiskt haft en budgetstrid. Nu är det många gamla hundar man ska lära sig sitta igen.

6. Information och dialog - Karensavdraget

Anne Sjölin, avdelningschef Gemensam Administrativ Service, GAS, beskrev bakgrund och syfte med förändringen från karensdag till karensavdrag. Hon beskrev vidare hur karensavdraget fungerar.

Förändringen börjar gälla 190101, nya tabeller från systemleverantör 28/1, vilket innebär att rätt lön inte kan hanteras med januarilönen, utan korrigeringar kommer att behöva göras i februarilönen.

Lennart Johansson, Vision lyfte önskemål om att ett meddelande om dessa korrigeringar görs nu i januaris lönebesked. Anne ska kolla om det är möjligt. Information om förändringen har gått ut på intranätet och via alla chefer.

Anne förtydligade innebörden genom att gå igenom några beräkningsexempel.

Anne förtydligade att karensavdraget kan aldrig vara högre än sjuklönen. Karensavdraget påverkas fortfarande av antalet dagar i månaden, dvs högre karensavdrag i februari som är en kort månad. Oförändrade regler i övrigt kring sjuklön, t ex timavlönade måste ha anställning på minst 14 dagar för att berättigas sjuklön och jour och beredskap påverkas inte mer än tidigare heller.

Dialog kring timavlönad personal med månadschema fördes. Allmänt anser arbetsgivaren att sådana scheman inte bör läggas.

7. Information och dialog - Calici förekommer på Varbergs sjukhus

Kommunal har uppmärksammat att Calici förekommer i verksamheten och önskar lyfta fråga kring karensavdrag för personal som insjuknar i samband med kohortvård.

Görel Stoltz, Kommunal, beskrev bakgrunden till frågan och undrade hur Region Halland gör med karens i nuläget.

Joachim Björnklev, uppmuntrade förbunden att komma in med ett yrkande, som arbetsgivaren kan ta ställning till.

Lennart Johansson, Vision framförde att svagheten med att förbunden ska komma in med formella yrkanden är att då ska olika instanser komma in med yrkande och så tar det lång tid.

Mötets öppnande

§1

Information och dialog - Kommunikatör i beredskap

§2

BÄSTA LIVSPLATSEN

Region Halland

Kommunikatör i beredskap

CSG 2019-01-17

BÄSTA LIVSPLATSEN
Region Halland

Kommunikatör i beredskap

- Syftet är att öka Region Hallands krishanteringsförmåga.
- Budgeterat för 2019 på säkerhetsavdelningen i likhet med TiB.
- Medverkan i funktionen bygger på frivillighet.

BÄSTA LIVSPLATSEN
Region Halland

Funktionsbeskrivning

- KiB utses av kommunikationsdirektör
- Beredskap veckovis – byte måndag morgon
- Aktiveras av TIB
- Nåbar inom 10 minuter
- Börja arbeta inom 30 minuter
- Vara på plats i centrala Halmstad inom 90 minuter

BÄSTA LIVSPLATSEN
Region Halland

Ersättning och tidrapportering

- Ersättning utgår för tid utanför ordinarie arbetstid (17-08 + helger)
- Ersättning enligt avtal; Allmänna bestämmelser §22
- Beredskapsersättningen registreras enligt schema
- Arbetad tid under beredskap tidrapporteras i PS självservice

BÄSTA LIVSPLATSEN
Region Halland

Kompetenskrav

- Anställd som kommunikatör/kommunikationsstrateg
- God kännedom om Region Halland
- Kunskap om krisorganisationen och stabsmetodik
- Kunna sammanfatta en händelse, målgruppsanpassa texter
- Mediehantering och pressutskick
- Publicera i Region Hallands kanaler

BÄSTA LIVSPLATSEN
Region Halland

Tidplan

(vår/sommar	- förarbete av funktionsansvarig)
30 nov.	- informationsmöte
7 dec.	- deadline, intresseanmälan
14 dec.	- besked om funktionens sammansättning och beräknad start
2019	- funktionen igång
maj/juni	- uppföljning och utvärdering

Riskanalys	Åtgärd
Krävs samordnare för funktionen	samordnare utsedd, som tillsammans med kommunikationsdirektör startar upp funktionen. Gemensam yta i Teams.
Beredskap för ofta	Åtta personer schemalagda på rull
Ojämn fördelning storhelger	Samordnare som schemalägger har i ansvar att föra statistik och fördela jämt
Plötsliga avhopp påverkar schema	En ömsesidig uppsägning på tre månader fastställs i överenskommelsen som tecknas
Omfattande kravställning	Den uppfattas som rimlig över tid. Utbildningsplan läggs för att kompetenshöja första året och därefter löpande efter behov.
För få övningar	KiB prioriteras i kommande planerade övningar. Egna övningar planeras in.
Ny funktion som måste samverka med TiB	Gemensamma möten planeras in, kontakt varje vecka vid överlämningar.
Blir uppringd i fel frågor, av fel personer	KiB aktiveras enbart av TiB. Tydliga rutiner vem som gör vad tas fram. Ej pressjour.
Krav på inställelsetid exkluderande	Förändrade krav – det viktiga är när man börjar arbeta, inte var.

BÄSTA LIVSPLATSEN
Region Halland

2018-11-29
version 4.0

Funktionsbeskrivning – Kommunikatör i beredskap

Det är viktigt för Region Halland att kunna hantera en kris när som helst under dygnets alla timmar. Därför finns i Region Halland funktionen Kommunikatör i beredskap, KiB.

Kommunikatör i beredskap, KiB, ska rotera mellan ett antal utsedda kommunikationsstrateger/kommunikatörer i Region Halland. Vid tjänstgöring har KiB beredskap dygnet runt under en vecka i taget, enligt ett förbestämt rullande schema. Efter en veckas beredskap, sker överlämning till nästa KiB som tar över beredskapen.

Kompetenskrav – kunskap och utbildning
Kommunikatör i beredskap ska ha följande kompetens:

- Ha anställning som kommunikatör/kommunikationsstrateg i Region Halland
- Ha god kännedom om Region Hallands organisation och krisorganisation
- Kunna hantera kommunikationsbehov och målgruppsanpassa
- Ha mycket god förmåga att uttrycka sig i tal och skrift
- Ha mycket god samarbetsförmåga
- Kunna ge media grundläggande information och vid behov vägleda till rätt talesperson
- Kunna hantera Region Hallands pressmeddelandetjänst (Apsis/MyNewsdesk /motsvarande), kunna skicka ut pressinformation
- Kunna publicera på intranät/extranät, regionhalland.se, 1177.se (motsvarande)
- Kunna publicera i WIS (MSBs webbaserade informationssystem)
- Kunna publicera i lämpliga sociala medier, t ex Facebook, Twitter, Instagram
- Kunna hantera mobiltelefon/Rakel
- Veta hur man ordnar ett telefonmöte
- Kunskap om olika typer av VMA
- Veta hur eventuellt behov av VMA ska hanteras
- Kunna göra enklare filmer med mobilen och kunna publicera dessa på regionens webbplatser.

- Kunna utvärdera kommunikationsinsats efter avslutad händelse
- Vara uppdaterad på samarbetsplatsen Kriskommunikation
- Ingå i Region Hallands kriskommunikatörsnätverk
- Ha access in till Regionkontoret dygnet runt (passagekort/SITHS-kort/nyckel)
- Känna till hur man larmar av/på Regionkontoret, Södra vägen 9.
- Ha övergripande kunskap om kommunal och statlig förvaltning
- Ha genomgått utbildning i Stabsmetodik
- Ha genomgått MSBs kurs i Kriskommunikation
- Ha genomgått grundläggande Rakel-utbildning

Tjänstgöring

KiB har beredskap en vecka per person (vanligtvis), året runt. Beredskapen omfattar icke kontorstid, det vill säga 17.00-08.00 måndag till fredag och dygnets alla timmar från fredag kl. 17.00 till måndag kl. 08.00. Under veckan med beredskap ska kommunikatören tjänstgöra på ordinarie tjänst 08:00-17:00 och vara nåbar för TiB även denna tid. Först efter ordinarie arbetstid gäller ersättning för Jour/Beredskap. Under beredskapen ska KiB vara nåbar på mobil/Rakel inom 10 minuter, börja hantera händelsen inom 30 minuter och kunna ta sig till centrala Halmstad inom 90 minuter.

Beredskapstiden ska i möjligaste mån vara förlagd samtidig med Tjänsteman i beredskap (TiB). Vid överlämning ansvarar avlämnande KiB för att ge en lägesbild till tillträdande KiB.

Vid planerad ledighet ordnar berörd KiB själv ersättare genom byte med en kollega och meddelar växeln och berörd TiB om bytet. Vid oförutsedd frånvaro och sjukdom ordnas ersättare i samverkan med funktionsansvarig.

Överlämning

Kommunikatör i beredskap lämnar över till nästa KiB måndagar kl 08:00. Avgående KiB ska då ge pågående KiB lägesrapport, ”senaste nytt”.

Efter överlämningen ska motringning ske, så att avgående KiB konstaterar att pågående KiB är igång och tar emot samtal.

Avstämning ska även ske mellan pågående TIB och KiB.

Tidrapportering och ersättning för Jour/Beredskap

Tidrapportering ska ske i PS Självservice. Den fasta beredskapsersättningen schemaläggs. Ersättning utgår för tid *utanför* ordinarie arbetstid.

Beredskap/Joursersättning gäller, enligt avtal Allmänna bestämmelser (AB) § 22.
(Arbetstiden regleras enligt det lokala avtalet Veckovila 95.)
När KiB aktiveras måste arbetad tid registreras i PS Självservice. Minsta tid som registreras är 30 minuter.

Loggbok
Loggbok ska föras. Samtliga ärenden ska dokumenteras, så att de går att följa upp.

IT-behörighet
Kommunikatör i beredskap ska ha behörighet till samtliga system som KiBen kan behöva agera i:

- Intranät, extranät, 1177.se, regionhalland.se, Office365
- Region Hallands krisdagbok
- WIS
- Sociala medier (Region Hallands) – Facebook, Twitter, Instagram
- UpKeeper
- KiB-dagbok och TiB-dagbok

Utrustning

- Mobil- / Rakel-telefon
- Bärbar dator med laddare
- 3G/4G-kort till datorn
- Ska kunna nyttja Rakel-mobil vid behov
- Passerkort/SITHS motsv till Regionkontoret

Samordnande uppdrag
En person får uppdraget att vara samordnare för det veckovisa KiB-schemat. Denne person ser även till att televäxeln och beredskapsplaneraren har tillgång till aktuellt KiB-veckoschema. KiB-veckoschemat ska alltid vara tillgängligt för samtliga KiB:ar, så var och en kan se hur planeringen ser ut.
En person får uppdraget att vara sammankallande för KiB:arna och se till att KiB-möten för avstämning och utveckling sker minst 4 gånger om året.

Kommunikationsdirektören utser KiB
Det är kommunikationsdirektören som utser och beslutar om antal KiB. Utsedd person skriver på en överenskommelse där tre månaders uppsägningstid regleras.

Bakgrund:
Region Halland har skyldighet att kunna agera vid kris eller extraordinär händelse, enligt lagen om kommuners och landstings åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap (Lagen om kommuners och landstings åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap, LEH). 2006:544).

Information och dialog - Lönekartläggning 2018

§3

BÄSTA LIVSPLATSEN
Region Halland

LÖNEKARTLÄGGNING 2018

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Löneläge 2018-05-31

Sammanfattning

Diskrimineringslagen ställer krav på att Region Halland 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 mellan kvinnor och män.

Lönekartläggningen omfattar 8 322 tillsvidare- och visstidsanställda medarbetare med den befattning och lön som gällde 31 maj 2018. 2018 års lönekartläggning, som är den åttonde i raden, bygger på ett systematiserat arbetssätt med ett frågeformulär, värderingar av lika och likvärdiga grupper och viktning av faktorer. Lönekartläggningssystemet som används är Sysarb, som i första hand använder sig av perspektiven marknad – individ – arbete för kartläggningsarbetet.

Region Halland har lagt en grupp till handlingsplan för justering av löneskillnad mellan kvinnor och män med lika arbete. Mellan grupper med likvärdigt arbete finns en grupp, Ingenjör fastigheter, där en medarbetares lön avviker från likvärdiga medarbetare och som inte kan förklaras med könsneutralt argument. Det finns inte någon osaklig löneskillnad mellan kvinnodominerat arbete och arbete som inte är kvinnodominerat, där arbetet som inte är kvinnodominerat är lägre värderat men har en högre medellön.

För att lyckas i arbetet med att upptäcka, åtgärda och förebygga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män är det av stor vikt att lönekartläggningen är en naturlig och återkommande del av den årliga löneöversynen. Vidare är det viktigt att vid all lönesättning vara uppmärksam så att osakliga löneskillnader inte uppstår.

Jörgen Preuss	Cristine Karlsson
Bitr regiondirektör	Personaldirektör

Innehållsförteckning

Sammanfattning **1**

Inledning **3**
Vad är en lönekartläggning? *3*
Lönekartläggningen och individuell lönesättning *3*
Kort information om underlaget för 2018 års lönekartläggning 4

Arbetsgivarpolitiska riktlinjer för lönebildning i Halland **4**
Lönesättning av chefer *4*
Särskilda anställningsvillkor *5*

Metod och vilka delar som ingår i lönekartläggningen **6**
Lönekartläggningens olika steg *6*
Lönekartläggningens genomförande *6*
IT-stöd *6*
Lika arbete *6*
Definition av faktorer för värdering av likvärdigt arbete *7*
Region Hallands viktning av faktor för värdering av likvärdigt arbete 7
Värderingsformulär 7
Gruppindelning *8*

Analys av löneskillnader – lika arbeten **9**
Övergripande statistik *9*
Återkommande förklaringar till löneskillnader *9*
Erfarenhetens påverkan 9
Lön från tidigare befattning 10
Prestationens påverkan 10
Sammanfattning av analys lika arbete *10*

Analys av löneskillnader – likvärdiga arbeten **10**
Övergripande statistik *10*
Återkommande förklaringar i analysen *11*
Marknadens påverkan (M) 11
Påverkan av Individuell lönesättning (I) 13
Påverkan av Arbetets svårighetsgrad (A) 14
Sammanfattning av analys likvärdigt arbete *14*

Handlingsplan **14**

Bilaga 1 Värderingsformulär **15**
Kunskap och färdigheter *15*
Ansvar *17*
Ansträngning *19*
Arbetsförhållande *20*
Bilaga 2 Analys lika arbete **21**
Bilaga 3 Analys likvärdiga arbeten **149**

Inledning

Vad är en lönekartläggning?

Lönekartläggningen är en del av Region Hallands 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 kartlägger och analyserar Region Halland varje år eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Arbetet ska ske i samverkan med fackliga organisationer. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Om osakliga löneskillnader identifieras ska en handlingsplan för jämställda löner presenteras och åtgärderna ska hanteras snarast, dock senast inom tre år.

Regionstyrelsens arbetsutskott är uppdragsgivare för lönekartläggningen och fattar beslut om eventuella åtgärder i samband med kartläggningen.

En lönekartläggning ska omfatta analys utifrån

- lika arbete
- likvärdigt arbete
- högre värderat och lägre lönesatt kvinnodominerat arbete.

Lönekartläggningen och individuell lönesättning

De centrala löneavtalen anger att lön ska grundas på arbetets svårighets- och ansvarsgrad samt medarbetarens sätt att utföra arbetet, det vill säga medarbetarnas prestation under året. Lönekartläggningens uppgift är att värdera arbetsuppgifternas krav för grunduppdraget i respektive befattning och inte individerna. Det finns därmed ingen motsättning mellan individuell lönesättning och lönekartläggning.

Lönen består av

- arbetsuppgifternas krav
- marknadsfaktorer
- individfaktorer.

I lönekartläggningen är det arbetsuppgifterna som värderas. Vid analys av eventuella löneskillnader bedömer arbetsgivaren om det finns könsneutrala marknadsaspekter, bakgrundsfaktorer eller individuella aspekter till de påvisade löneskillnaderna. Där sådana inte finns ska löneskillnaderna rättas till.

Kort information om underlaget för 2018 års lönekartläggning

I lönekartläggningen ingår både tillsvidare- och visstidsanställda medarbetare, totalt 8 322 personer. I de fall där medarbetarna har ett vikariat med en vilande tillsvidareanställning (tjänstledig från tillsvidareanställningen) finns bara vikariatet med i underlaget. I underlaget ingår lön som är framtagen den 31 maj 2018. Regiondirektör och förvaltningschefer ingår inte i lönekartläggningen.

Arbetsgivarpolitiska riktlinjer för lönebildning i Halland

Landstingsstyrelsens arbetsutskott fastställde 5 februari 2008 arbetsgivarpolitiska riktlinjer för lönebildning som anger den långsiktiga lönepolitiska inriktningen för arbetsgivaren. Denna riktlinje gäller fortfarande och kan appliceras på nuvarande organisation, det vill säga Region Halland.

I den arbetspolitiska riktlinjen för lönebildning står det bland annat:
”Lönebildningen ska stimulera till ökat engagemang och utveckling av verksamhetens produktivitet och kvalitet. En god kunskap om rådande lönestruktur är en förutsättning för att lönebildningen ska kunna ske i ett sammanhang. Löner ska vara individuella och differentierade. Den enskildes ansvar, kompetens samt bidrag till måluppfyllelse och verksamhetsutveckling, ska avspeglas i lönesättningen.”

Lönepolitiken ska skapa förutsättningar både för att rekrytera och behålla personal. Lönesättning är ett instrument för att styra verksamheten mot dess mål och är därmed en prioriterad chefsuppgift.

Lönesättning av chefer

Region Halland har en decentraliserad modell för beslutsfattande där majoriteten av förvaltningarna har högst tre ledningsnivåer:

- Förvaltningsnivå
- Verksamhetshetsnivå
- Avdelningsnivå eller motsvarande

På ledningsnivåerna *verksamhet* och *avdelning eller motsvarande* tillämpas normalt tidsbegränsat chefsförordnande med en grundanställning i botten. Denna modell innebär samtidigt att cheflönesättningen utgår från grundanställningen, varför en chef som i grundprofessionen är läkare lönesätts annorlunda än en chef som är sjuksköterska i grundprofessionen.

Lön vid tidsbegränsat chefskap på ledningsnivåerna *verksamhet* och *avdelning eller motsvarande* utgår som en totallön.

Vid återgång till grundanställning – inom hela Region Halland – utgår normalt lön i denna anställning utifrån 90:e percentilen i regionens senaste lönestatistik. Jämförelse sker med lönenivån vid den blivande arbetsplatsen.

Vid en sammanlagd uppdragstid som chef på åtta år eller mer bibehålles i normalfallet 70 procent av skillnaden mellan den totallön som har utgått under chefsförordnandet och den lön som är aktuell vid återgång till grundanställningen.[1]

Särskilda anställningsvillkor

Region Halland ska enligt diskrimineringslagen även kartlägga och analysera om det finns andra bestämmelser eller praxis om löner och andra anställningsvillkor som kan påverka lön som inte är könsneutral. Innehållet i det centrala kollektivavtalet AB (allmänna bestämmelser) som gäller för Region Halland bedöms vara könsneutralt.

Region Halland har följande tilläggspunkter som kan påverka lön och särskilda ersättningar och som bedöms vara könsneutrala:

- Hantering av lön i samband med tidsbegränsat chefskap (se ovan).
- Lokala kollektivavtal om ersättningar vid
    - beredskap
    - beordrad jour/beredskap med kort varsel
    - tjänstgöring utanför såväl ordinarie arbetstid som jour- och beredskap
    - tjänstgöring under vakanssituation
    - annat arbetstidsmått för nattarbete för intensivvårdssjuksköterskor, HSH
    - beredskapsersättning för tandläkare, tandsköterskor och tandhygienister med flera
    - disputation.
    - förhöjda □□□ersättningar för sjuksköterskor m.fl. och undersköterskor m.fl.
    - annat arbetsmått för nattarbetande sjuksköterskor m.fl.
    - annat arbetsmått för sjuksköterskor vid akutmottagningarna.
- Löneväxling (till förstärkt tjänstepension, privat sjukvård, miljöbil och cykel som personalförmån).

[1] ”Lön vid tidsbegränsat chefskap”

Metod och vilka delar som ingår i lönekartläggningen

Lönekartläggningens olika steg

Lönekartläggningens olika steg är att

1. definiera faktorer för värdering och vikta dessa, det vill säga fastställa faktorernas inbördes relation
2. fastställa grupper (befattningar) vars arbetsuppgifter är lika eller i huvudsak lika
3. värdera samtliga grupper
4. analysera lika arbeten
5. analysera likvärdiga arbeten, inklusive högre värderade kvinnodominerade arbete med lägre medellön
6. upprätta handlingsplan för jämställda löner, om osakliga löneskillnader identifierats.

Lönekartläggningens genomförande

När den första lönekartläggningen skulle genomföras bildades en arbetsgrupp för detta arbete. I arbetsgruppen ingår representanter inom HR-området från några förvaltningar. Arbetsgruppen har vänt sig till de verksamhets-/avdelningschefer för respektive grupp som de har behövt hjälp med att värdera.

I 2018 års lönekartläggning har Region Halland tagit hjälp av konsult från Sysarb som har lett processen med analysarbetet och rapportarbetet. De har även med hjälp av arbetsgruppen haft dialog med facklig referensgrupp.

Den fackliga referensgruppen, som utsetts av centrala samverkansgruppens fackliga representanter, har varit delaktig i lönekartläggningsprocessen.

IT-stöd

För att genomföra lönekartläggningen har Region Halland valt IT-verktyget Sysarb som använder marknad, individ och arbete som grundläggande perspektiv för analyserna. Verktyget underlättar arbetet med värdering av yrkesgrupper, analys av lika och likvärdiga grupper, skapande av handlingsplan och presentation av lönekartläggningen.

Lika arbete

Första steget i lönekartläggningen har varit att identifiera vilka befattningar som utför lika eller i huvudsak lika arbetsuppgifter. Detta har gjorts genom att använda AID (arbetsidentifikation), en central partsgemensam överenskommelse från den 1 januari 2008, som grund för yrkesindelningen, det vill säga gruppindelning. Etiketten i AID beskriver arbetsområdet. Varje medarbetare har en etikett och de som har samma etikett har bildat en grupp. I lönekartläggningen finns 126 grupper.

Definition av faktorer för värdering av likvärdigt arbete

För att bedöma vilka arbeten som är likvärdiga ska arbetsuppgifternas krav bedömas och viktas. Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren utgå från följande fyra faktorer:

- Kunskap och färdigheter
- Ansvar
- Ansträngning
- Arbetsförhållanden

Faktorerna ska definieras och utifrån dessa faktorer skapas ett värderingsformulär.

Region Hallands viktning av faktor för värdering av likvärdigt arbete

Regionstyrelsens presidium (2010-06-10) har fastställt viktning av faktorer för värdering av likvärdigt arbete, vilka fortfarande gäller. Viktning innebär att faktorerna får olika tyngd beroende på vad som anses vara mest väsentligt för respektive befattning.

Region Hallands viktning	
Krav på kunskap och färdigheter	54 %
Krav på ansvarstagande	36 %
Krav på ansträngning	6 %
Krav på arbetsförhållande	4 %

I viktningen har det tagits hänsyn till att Region Halland är en kunskapsintensiv organisation, att det i många yrken ställs stora krav och att det är viktigt för regionen som arbetsgivare att signalera värdet av ansvarstagande i organisationen. Därför är krav på kunskap och färdigheter och krav på ansvar viktat högre än krav på ansträngning och arbetsförhållanden.

Vidare har arbetsgivaren viktat varje fråga inom de ovanstående fyra faktorerna. Viktningen av frågorna framgår i beskrivningen av frågorna nedan.

Värderingsformulär

Ett värderingsformulär har tagits fram för att kunna göra en värdering av arbetsuppgifternas krav och svårighetsgrad. Varje grupp (befattning eller flera olika befattningar) har värderats genom att ta ställning till de frågor som finns i värderingsformuläret, som är anpassat till Regionens verksamhet.

Värderingsformuläret är uppbyggt kring diskrimineringslagens faktorer: kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Värderingsformuläret består av 12 frågor som är fördelade under de fyra nämnda faktorerna. De flesta frågorna har 5 svarsalternativ. Grupperna får poäng utifrån värderingen för samtliga frågor i värderingsformuläret. I ett intervall om 12 poäng skapas grupper som är att betrakta som likvärdiga grupper.

Värderingsformuläret innehåller följande frågor inom varje faktor:

Kunskap och färdigheter:

Arbetsuppgifternas krav på teoretisk utbildning	20 poäng
Arbetsuppgifternas krav på vidareutbildning	6 poäng
Arbetsuppgifternas krav på kompetensutveckling	5 poäng
Arbetsuppgifternas krav på arbetslivs-/yrkeserfarenhet	3 poäng
Arbetsuppgifternas krav på sociala färdigheter	10 poäng
Arbetsuppgifternas krav på problemlösning	10 poäng

Ansvarstagande

Arbetsuppgifternas krav på verksamhetsansvar	9 poäng
Arbetsuppgifternas krav på budget-/resultatansvar	9 poäng
Arbetsuppgifternas krav på personal-/arbetsmiljöansvar	9 poäng
Arbetsuppgifternas krav på patient-/kundansvar	9 poäng

Ansträngning

Psykiska påfrestningar	6 poäng

Arbetsförhållanden

Fysiska risker i arbetsmiljön	4 poäng

Värderingsformuläret bifogas till lönekartläggningen, bilaga 1.

Gruppindelning

Utgångspunkten för gruppindelning har varit AID (arbetsidentifikation). Samtliga befattningar har en etikett som beskriver arbetsområdet och varje etikett bildar en grupp.

Om det i någon grupp går att särskilja yrken som har annan utbildning eller om yrkena markant skiljer sig från varandra i en etikett, har arbetsgivaren i vissa fall valt att dela dessa grupper. I år har vi inte sett behov av att dela på några grupper.

Analys av löneskillnader – lika arbeten

Övergripande statistik

Nedan presenteras nyckeltal från lönekartläggningen och analysen. För fullständig dokumentation som innehåller ingående lönedata av samtliga i lönekartläggningen, se diagram och tabeller för lönekartläggningen.

Om man delar regionens samtliga kvinnors medellön med männens medellön får man fram en faktor på 76% vilket är en förbättring med 0,4 procentenheter jämfört med 2017 års lönekartläggning.

Totalt antal medarbetare	8 322	
Varav kvinnor	6 636	79,7 %
Varav män	1 686	20,3 %
Kvinnors medellön i procent av männens medellön		76 %

Lika arbete		
Antal grupper om lika arbete	126	
Antal grupper med både kvinnor och män	95	75,4 %
Grupper där män tjänar mer än kvinnor	47	37,3 %
Grupper där kvinnor tjänar mer än män	47	37.3 %

[illegible] a[illegible] [illegible]la i ga [illegible]ill l[illegible]ill a[illegible]

I diagrammet i bilaga 2, *Analys lika arbete* och tabellen i bilaga 3, *Analys för likvärdiga arbeten* presenteras löneanalysen för respektive arbete i lönekartläggningen. Även om förklaringarna kan vara kortfattade har lönesättningen för respektive gruppering av medarbetare analyserats djupare utifrån de löneskillnader och de lönestrukturer som finns mellan kvinnor och män. Det finns ett antal förklaringar som återkommer ofta i analysen. Dessa har sammanfattats i nedanstående punkter.

Erfarenhetens påverkan

Regionens lokala lönebildning bygger numera på individuell lönesättning, där lönen som helhet, inte bara löneutvecklingen, ses som ett styrmedel kopplat till prestation och uppnådda resultat. Dock finns det kvar en del historik i nuvarande lönestruktur. I regionen, likväl som på svensk arbetsmarknad i sin helhet, är erfarenhet fortfarande en stor påverkansfaktor vid lönesättning.

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.

Lön från tidigare befattning

Det finns flera löneskillnader som förklaras av att medarbetare vid byte av befattning har fått behålla tidigare lönenivå. I analysen används lön från tidigare befattning som en saklig förklaring till löneskillnader.

Prestationens påverkan

Bedömning av medarbetares prestationer och dess måluppfyllelse utgör grunden för individuell lönesättning. I de fall arbetsgruppen har uppmärksammat att fler av samma kön har påvisat särskilt hög respektive låg lön i grupper av lika arbete, har detta lett till mer fördjupad analys på individnivå gällande chefers lönesättning utifrån medarbetares prestationer. Där inget annat sägs är därför sådana löneskillnader sakligt grundade.

Sammanfattning av analys lika arbete

De löneskillnader som inte har kunnat förklaras med sakliga argument har lagts till handlingsplan för jämställda löner. årets lönekartläggning gäller det en arbetsgrupp *Ingenjör fastigheter*.

Analys av löneskillnader – likvärdiga arbeten

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

En kvinnodominerad grupp består enligt DO (diskrimineringsombudsmannen) av mer än 60 % kvinnor. En icke kvinnodominerad grupp består av mindre än 40 % kvinnor.

Löneskillnader som är till nackdel för de kvinnodominerade grupperna ska kunna förklaras med könsneutrala argument. Osakliga löneskillnader ska åtgärdas.

Övergripande statistik

I regionen finns det 83 stycken kvinnodominerade arbeten, det vill säga arbeten där mer än 60 % av medarbetarna är kvinnor. Av dessa har 75 arbeten tagits med i analysen av löneskillnader mellan likvärdiga arbeten. Detta beror på att de har lägre lönenivåer än likvärdiga, eller lägre värderade, icke kvinnodominerade arbeten (se bilaga 3, *Tabeller för likvärdiga arbeten*).

Det finns 43 icke kvinnodominerade arbeten i lönekartläggningen. Av dessa återfinns 32 i analysen då de har högre lön än ett eller fler icke kvinnodominerade arbeten som är lika eller högre värderat.

Återkommande förklaringar i analysen

Nedan presenteras de mest förekommande förklaringarna till löneskillnader mellan likvärdiga kvinnodominerade och icke kvinnodominerade arbetena. Dessa redovisas också i bilaga 3.

I kolumnen för M (marknad) gäller hänvisning till nedanstående generella förklaring för marknadens påverkan.

I kolumn I (individ) gäller hänvisning till de generella nedanstående förklaringar där det är få medarbetare eller skillnader i erfarenhet mellan likvärdiga arbeten.

Kolumnen för A (arbete) används om man i analysarbetet konstaterar att löneskillnaderna förklaras av stora skillnader i arbetsuppgifterna eller att man i processen kring arbetsvärdering har missat aspekter som påverkar arbetets svårighetsgrad. Denna kolumn har inte använts då det i analysen inte haft en påverkan mellan likvärdiga arbeten.

M	**MARKNAD**
I	**INDIVID**
A	**ARBETE**

Marknadens påverkan (M)

Det finns flera faktorer som påverkar möjligheten för arbetsgivaren att rekrytera och behålla medarbetare. En faktor är den lokala lönebildningen och regionens lönestruktur i förhållande till omvärlden. Arbetsgivaren måste förhålla sig till löneläget hos andra arbetsgivare i närområdet för att säkerställa kompetensförsörjningen.

Eftersom marknaden påverkar lönesättningen lika för kvinnor och män i konkurrensutsatta arbeten bedöms marknadens påverkan på lön vara ett sakligt argument för lönesättning i analysen.

För 25 av de 32 icke kvinnodominerade arbetena i analysen finns en alternativ arbetsmarknad som påverkar löneläget – främst inom tekniska arbeten men också inom vissa stabsfunktioner och yrken med teknisk kompetens.

Arbeten med marknad som förklaring till lönesättningen

Bibliotekarie – 451015
Cytodiagnostiker - 208014
Fordonsförare - 521014
Handläggare, ekonomi - 151011
Hantverkare - 521013
Ingenjör, annan - 502090
Ingenjör, drift - 502014
Ingenjör, fastigheter - 502013
Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016
Jurist - 151018
Kulturarbete - 451012
Ledning, annan 1:a linjen - 109090C
Ledning, ekonom 1: linjen - 101011C
Ledning, ekonomi verksamhetnivå - 101011B
Ledning, skola verksamhetsnivå - 104010B
Ledning, teknisk arb verksamhetsnivå - 105010B
Ledning, tekniska arb 1:a linjen - 105010C
Lärare gymnasium, allmänna ämnen - 401012
Park-/trädgårdsarbete - 521018
Sjukhusfysiker - 208010
Systemutvecklare - 502010
Tekniker, annan (helpdesk)
Tekniker, drift - 503012
Tekniker, hälso- och sjukvård - 503014
Tekniker, IT – 503010

Dessutom påverkar marknaden lönerelationer mellan chefer; 7 av de 17 chefsgrupperna är icke kvinnodominerade arbeten vilka jämförs med andra chefsgrupper. De löneskillnaderna vi ser idag beror i huvudsak på grundbefattning och marknadspåverkan på densamma. Dessa löneskillnader beror alltså inte på kön.

Icke kvinnodominerade arbeten med chefsuppdrag

Ledning, annan 1:a linjen - 109090C
Ledning, ekonom 1:a linjen - 101011C
Ledning, ekonomi verksamhetsnivå - 101011B
Ledning, skola verksamhetsnivå - 104010B
Ledning, tandvård verksamhetsnivå - 102510B
Ledning, teknisk arb verksamhetsnivå - 105010B
Ledning, tekniska arb 1:a linjen - 105010C

Påverkan av Individuell lönesättning (I)

Det finns skillnader mellan grupper som utgörs av få medarbetare där de ska jämföras mot ett stort kollektiv.

I arbetet med likabehandling finns en utmaning när det gäller lönesättning av grupper med få individer. En förklaring till löneläget för små yrkesgrupper är den sårbarhet som uppstår i en organisation där endast ett fåtal har en särskild kompetens. Medarbetare som arbetar med dessa uppdrag är ofta rekryterade utifrån sin specialistkompetens, vilket påverkar lönesättningen, ofta både vid ingångslön och vid löneöversyn.

Enskilda medarbetares löner får dessutom mycket större påverkan på hela gruppens lönebild i små grupper. Finns det en medarbetare med bibehållen lön från tidigare befattning i en liten grupp ger det stor påverkan på medellönen för gruppen.

Då storleken på gruppens sammansättning bedöms påverka lönesättningen lika för kvinnor som för män bedöms detta som ett sakligt argument för lönesättning i analysen.

Det finns dessutom skillnader i erfarenhet mellan grupper. Detta kan i vissa fall leda till att mellan jämförbara individer mellan grupperna är löneskillnaderna inom spridningen för individuell lönesättning.

14 av de 32 icke kvinnodominerade arbetena har inte marknad som förklaring till lönesättningen. Dessa grupper har analyserats och löneskillnaderna har förklarats av den individuella lönesättningen.

<u>Arbeten med förklaring baserat på den individuella lönesättningen</u>

Ambulanssjuksköterska - 206013
Arkivarie - 151019
Biträdesarbete, annat - 207090
Cytodiagnostiker - 208014
Fordonsförare - 521014
Fritidspedagog - 402011
Förrådsarbete - 651013
Handläggare, ekonomi - 151011
Jurist - 151018
Lantbruksarbete - 521019
Ledning, annan 1:a linjen - 109090C
Lärare gymnasium, allmänna ämnen - 401012
Sjukhusfysiker - 208010
Vaktmästare - 521015

Påverkan av Arbetets svårighetsgrad (A)

Det finns flera faktorer som påverkar svårighetsgraden i ett arbete. I samband med arbetsvärderingsprocessen kan arbetsgruppen missa en aspekt för ett enskilt arbete och detta kan upptäckas i samband med analysarbetet. Det ska leda till att arbetet läggs till handlingsplan för att justeras i arbetsvärderingen eller indelning i arbeten inför kommande lönekartläggning.

I Region Halland har vi inga arbeten till handlingsplan på grund av detta.

Sammanfattning av analys likvärdigt arbete

Samtliga löneskillnader mellan likvärdiga kvinnodominerade och icke kvinnodominerade arbeten bedöms som sakliga och beror ej på kön.

Handlingsplan

Handlingsplan ska utarbetas för att åtgärda om det finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdiga arbeten. Handlingsplanen ska innehålla de åtgärder som ska vidtas för att åtgärda osakliga löneskillnader, kostnader för dessa, tidplan för arbetet, samt hur uppföljning ska ske.

Regionstyrelsens arbetsutskott kommer att fastställa handlingsplanen.

I årets lönekartläggning har det framkommit osaklig löneskillnad för en kvinna i relation till likvärdig man inom gruppen *Ingenjör fastigheter*. Hennes lön kommer att justeras med 2000 kr, vilket tas inom verksamhetens budget.

Bilaga 1 Värderingsformulär

Kunskap och färdigheter

Region Halland är en kunskapsintensiv organisation och det ställs stora krav i många av yrkena i vår verksamhet. Verksamheterna utmärker sig genom höga krav på kunskap, erfarenhet, problemlösning och självständighet. Under denna faktor värderas teoretisk utbildning, teoretisk vidareutbildning, kompetensutveckling, arbetslivs-/yrkeserfarenhet, sociala färdigheter och problemlösning.

Teoretisk grundutbildning

Bedömning av de kunskaper som inhämtats genom teoretisk grundutbildning och som arbetet kräver. Nivåplaceringen grundas på den utbildningsnivå som normalt krävs.

Arbetet ställer krav på högst gymnasie-utbildning	Arbetet ställer krav på efter-gymnasial utbildning	Arbetet ställer krav på högskole-utbildning (minst 180hp)	Arbetet ställer krav på högskole-utbildning (minst 240hp)	Arbetet ställer krav på högskole-utbildning (minst 300hp)	Arbetet ställer krav på högskole-utbildning (minst 330hp)

Vidareutbildning

Bedömning av de kunskaper som inhämtats genom teoretisk vidareutbildning och som arbetet kräver. Nivåplaceringen grundas på den utbildningsnivå som normalt krävs.

Ingen vidareutbildning	<= 1 år	> 1år	>= 3 år	>= 5 år

Kompetensutveckling

Bedömning av de krav på kompetensutveckling som arbetet ställer, att hålla kunskapen aktuell och följa med i det senaste inom sitt yrkesområde.

Arbetet ställer krav på kompetens-utveckling som exempelvis sker vid arbetsplats-träffar samt enstaka kursdagar	Mellannivå	Arbetet ställer medelhöga krav på kompetens-utveckling	Mellannivå	Arbetet ställer mycket höga krav på kompetens-utveckling

Arbetslivs-/yrkeserfarenhet

Bedömning av den arbetslivs- eller yrkeserfarenhet som arbetet kräver för att anställd ska kunna utföra de arbetsuppgifter som normalt görs inom befattningen. Faktorn bedömer krav på arbetslivs- eller yrkeserfarenhet vid anställningstillfället.

Arbetet ställer inga särskilda krav på arbetslivs- eller yrkeserfarenhet	Arbetet ställer krav på arbetslivs- eller yrkeserfarenhet; = 1 år	Arbetet ställer krav på arbetslivs- eller yrkeserfarenhet; > 1 år	Arbetet ställer krav på arbetslivs- eller yrkeserfarenhet; > 2 år	Arbetet ställer mycket stora krav arbetslivs- eller yrkeserfarenhet; > 5 år

Sociala färdigheter

Bedömning av krav som arbetet ställer på sociala färdigheter: att kunna överföra och att motta information samt förmåga att samarbeta, att förstå och möta olika slags människor i olika sammanhang, att kunna förstå olika kulturer, service till kunder, uppdragsgivare, allmänhet med flera.

Arbetet ställer krav på sociala färdigheter	Mellannivå	Arbetet ställer medelstora krav på sociala färdigheter – antingen genom att kraven är stora när det gäller någon färdighet eller genom att kraven är medelstora när det gäller flera färdigheter.	Mellannivå (stora krav)	Arbetet ställer mycket stora krav på flera sociala färdigheter

Problemlösningsförmåga

Bedömning görs av vilka färdigheter som krävs för att lösa problem. Hänsyn tas till variationer av problem som kan uppstå och vilken typ av lösning som krävs. Problemen kan röra människor, fakta, teorier, föremål, företeelser.

Här bedöms graden av handlingsfrihet, kraven på flexibilitet och förändringsförmåga, utförande av arbetsuppgifter inom vitt skilda verksamhetsområden, färdigheten att välja mellan olika handlingsalternativ, skapande av något nytt eller att kombinera saker som redan finns på ett nytt sätt.

Arbetet ställer krav på problemlösning som kräver enkla och entydiga lösningar. Den information som behövs är lättåtkomlig och lättillgänglig. För att lösa problemen krävs att man väljer en lösning från ett antal kända tillvägagångssätt.	Mellan-nivå	Arbetet ställer medelstora krav på problemlösning. Arbetet kräver bearbetning av information från olika källor för att lösa uppkomna problem och för att fatta beslut om en åtgärd. Det finns flera möjliga lösningar att välja mellan men de följer väl kända metoder och rutiner. Vid ovanligare problem måste åtgärder och beslut diskuteras och förankras hos överordnad.	Mellan-nivå	Arbetet ställer mycket stora krav på problemlösning. Arbetet kräver analyser av teorier och/eller metoder. Problemen är varierade och invecklade och kräver kreativa lösningar. Arbetet kräver kvalificerad kunskapsinhämtning. Den anställda måste väga samman komplicerade data för att bedöma möjliga konsekvenser.

Ansvar

Det är viktigt för arbetsgivaren att signalera värdet av ansvar i organisationen. Region Hallands medarbetare har idag stort ansvar vad gäller den externa och interna kvaliteten: att informera och kommunicera till patienter, anhöriga, andra medarbetare med flera. Kvalitets-, ekonomi och personalansvar är viktigt för att kunna bedriva en effektiv verksamhet. Under faktorn *ansvarstagande* värderas två frågor för samtliga medarbetare: verksamhetsansvar och ansvar för människor och två frågor som endast berör chefer: ansvar för resultat/budget och ansvar för personal/arbetsmiljö.

Verksamhetsansvar

Faktorn bedömer ansvar för kvalitet, planering och utveckling av hela eller del av en verksamhet eller ett projekt – med eller utan arbetsledande funktion. I ansvaret för kvalitet ingår ansvar mot tredje man, internt och/eller externt eller andra personer som är beroende av verksamheten. Arbetet kan även innefatta ett kvalitetsansvar mot chef, och egenkontroll i sin arbetsutövning. I ansvar för planering kan ingå att kartlägga behov, formulera mål och planer för nuvarande och

framtida verksamhet, göra prioriteringar, planera projekt/insatser, göra en budget, skaffa ansvar för utveckling kan ingå att skapa eller förändra verksamheter, bevaka omvärlden, driva projekt, anpassa och driva verksamheten mot målet.

Arbetet ställer krav på ansvar som innebär att arbetet utförs enligt organisationens normer och rutiner.	Mellannivå	Arbetet ställer krav på ansvar för del av verksamheten där ansvaret är självständigt.	Mellannivå	Arbetet ställer krav på formellt ansvar för hela verksamheten. Arbetsuppgifterna innebär ett betydande ansvar för att påverka och utforma de tjänster som utförs och de normer, rutiner och riktlinjer som styr organisationen mot verksamhetens mål.

Resultat-/budgetansvar

Bedömning av formellt ansvar för budget och resultat.

Inget formellt krav på ekonomiskt ansvarstagande.	Ekonomiskt ansvarstagande på avdelningsnivå.	Ekonomiskt ansvarstagande på verksamhetsnivå.	Ekonomiskt ansvarstagande på verksamhetsområdesnivå.

Personal-/arbetsmiljöansvar

Bedömning av arbetsledaransvar som att leda och fördela arbetet, bedöma andras arbete, anställa och avveckla personal, ansvara för att personalens kompetens kommer till sin rätt och utvecklas, informera sin personal, och ansvara för den fysiska och psykiska arbetsmiljön.

Inget formellt krav på ansvar för personal och arbetsmiljö-arbetsuppgifter.	Ansvar för personal och arbetsmiljö-arbetsuppgifter på avdelningsnivå.	Ansvar för personal och arbetsmiljö-arbetsuppgifter på verksamhetsnivå.	Ansvar för personal och arbetsmiljö-arbetsuppgifter på verksamhetsområde snivå.

Patient-/kundansvar

Bedömning av ansvar för patienters och kunders hälsa, välbefinnande, säkerhet och utveckling ur fysisk, psykisk och social synvinkel. Ansvaret innebär även att hantera individrelaterad sekretessbelagd information. Det kan innebära att ansvara för säkerhet, underhåll och bevarande av känslig information som berör individer. Det kan också innebära en individuell och självständig bedömning av andras behov och/eller ett beslut om begränsning av insatserna. Myndighetsutövning bedöms också under faktorn.

Anmärkning 1: Arbetsledarens ansvar för anställd personal bedöms under faktorn ”Personal-/arbetsmiljöansvar”.
Anmärkning 2: I vår organisation betyder kund närstående, annan personal och andra intressenter.

Ansvar för andras hälsa, säkerhet, utveckling och välbefinnande är begränsat till normal hänsyn och omtanke.	Mellan-nivå (måttliga krav)	Arbetet innebär ett medelstort ansvar för andras hälsa, säkerhet, utveckling och/eller välbefinnande. Arbetet kan innebära att självständigt bedöma och tillgodose behov hos andra, eller att påverka andra människors hälsa, säkerhet, utveckling och/eller välbefinnande genom att inom ramen följa regler, anvisningar eller program.	Mellan-nivå (stora krav)	Arbetet innebär ett mycket stort ansvar för andras hälsa, säkerhet, utveckling och/eller välbefinnande. Situationer som kan uppstå är av svåra eller livshotande slag och/eller kräver snabba eller omfattande ställningstaganden. Insatserna kan medföra mycket stor påverkan på individer/grupper.

Ansträngning

Att arbeta i Region Halland idag kräver nya arbetssätt, ständig anpassning och förändring, tillgänglighet och ofta ett högt tempo. Faktorn bedömer den psykiska ansträngning som den anställda utsätts för i arbetet.

Psykiska förhållanden

Bedömning av den psykiska ansträngningen som den anställda utsätts för i arbetet. Till psykisk ansträngning räknas också emotionell ansträngning. Vidare ingår krav som ställs på koncentration, arbeten där få arbetsuppgifter ingår och där den anställda inte själv kan planera sitt arbete, att den anställda ständigt måste vara nåbar som kan medföra en bundenhet i arbetet, krav på ständig förändring eller utveckling och anpassning i arbetet, påfrestande kontakter med människor, att utsättas för hot och våld, motstridiga arbetskrav eller arbete under tidspress.

Arbetet innebär låg förekomst av psykiska påfrestningar.	Mellannivå (måttlig förekomst)	Arbetet innebär medelhög förekomst av psykiska påfrestningar.	Mellannivå (hög förekomst)	Arbetet innebär mycket hög förekomst.

Arbetsförhållande

I Region Halland förekommer det arbeten som kräver fysisk ansträngning. Förekommer det ofta fysisk ansträngning är detta en arbetsmiljöfråga och ska åtgärdas av arbetsgivaren. Faktorn bedömer krav på att arbeta i obekväma och ansträngande arbetsställningar.

Fysiska förhållanden

Bedömning av krav på arbete i obekväma och ansträngande arbetsställningar ska ske. Den fysiska ansträngning som sinnesorganen utsätts för vid vissa typer av arbetsuppgifter bedöms också. Vidare bedöms arbetstyngd, den anspänning som fordras vid precisionsarbeten, arbeten med upprepade små muskelrörelser eller ensidiga rörelsemönster och graden av påfrestning vid arbete i obekväma och ansträngande arbetsställningar.

Arbetet ställer låga krav på fysisk ansträngning.	Mellannivå (måttliga krav)	Arbetet ställer medelstora krav på fysisk ansträngning.	Mellannivå (stora krav)	Arbetet ställer mycket stora krav på en eller flera fysiska ansträngningar

Innehållsförteckning Analys, lika arbete, Bilaga 2

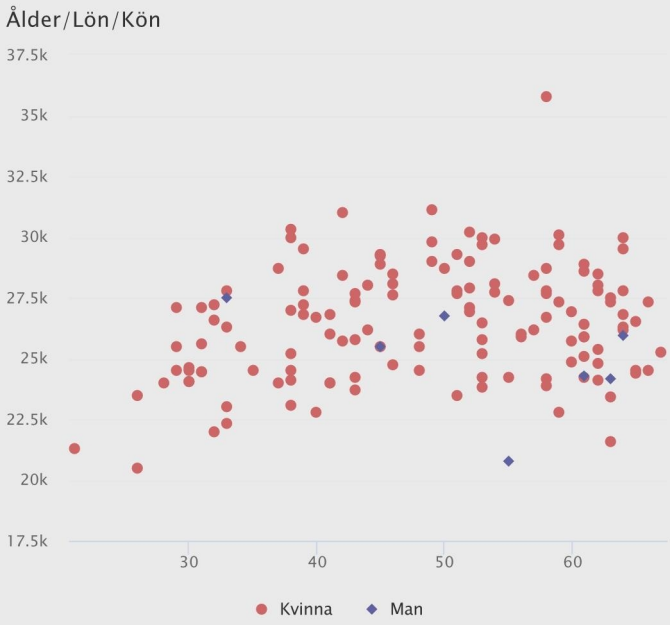
Administratör, annan - 152090 23
Administratör, ekonomi - 152011 24
Administratör, information - 152013 25
Administratör, IT - 152014 26
Administratör, personal - 152012 27
Administratör, vård - 152018 28
Administratör, övergripande verksamhet - 152010 29
Ambulanssjuksköterska - 206013 30
Ambulanssjukvårdare - 207016 31
Andra specialiteter inom hälso- och sjukvård - 208015 32
Anestesisjuksköterska - 206010 33
Arbetsterapeut - 301010 34
Arkivarie - 151019 35
Audionom - 301015 36
Barnmorska, mottagning/rådgivning - 205011 37
Barnmorska, vårdavdelning - 205010 38
Barnsköterska - 207015 39
Behandlingsassistent/socialpedagog - 351015 40
Bibliotekarie - 451015 41
Biomedicinsk analytiker - 208013 42
Biträdesarbete, annat - 207090 43
Cytodiagnostiker - 208014 44
Dietist - 301018 45
Distriktsläkare/Specialist allmänmedicin - 201011 46
Distriktssjuksköterska - 206011 47
Dövtolk/teckenspråkstolk - 301017 48
Elevassistent - 403016 49
Fordonsförare - 521014 50
Fotvårdsspecialist - 207017 51
Fritidsledare - 452011 52
Fritidspedagog - 402011 53
Förrådsarbete - 651013 54
Förskollärare - 402010 55
Handläggare, annan - 151090 56
Handläggare, ekonomi - 151011 57
Handläggare, information - 151013 58
Handläggare, IT - 151014 59
Handläggare, miljöfrågor - 151017 60
Handläggare, personal/löner - 151012 61
Handläggare, upphandling - 151015 62
Handläggare, övergripande verksamhetsplanering - 151010 63
Hantverkare - 521013 64
Hjälpmedelskonsulent - 301020 65
Ingenjör, annan - 502090 66
Ingenjör, drift - 502014 67
Ingenjör, fastigheter - 502013 68
Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016 69
Instruktör/handledare - 403013 70
IVA-sjuksköterska - 206015 71
Jurist - 151018 72
Klinisk lektor/omvårdnad - 402090 73
Kock - 601010 74
Kulturarbete - 451012 75
Kurator - 352010 76
Laboratoriearbete, annat - 208090 77
Laboratoriebiträde - 208016 78
Lantbruksarbete - 521019 79
Ledning, annan 1:a linjen - 109090C 80
Ledning, annan verksamhetsnivå - 109090B 81
Ledning, ekonom 1: linjen - 101011C 82
Ledning, ekonomi verksamhetnivå - 101011B 83
Ledning, hälso sjukv 1:a linjen - 102010C 84
Ledning, hälso sjukv verksamhetsnivå - 102010B 85
Ledning, information första linjen 101013C 86
Ledning, information verksamhetsnivå - 101013B 87
Ledning, IT verksamhetsnivå 88
Ledning, kök 1:a linjen - 106010C 89
Ledning, personal 1:a linjen - 101012C 90
Ledning, skola verksamhetsnivå - 104010B 91
Ledning, städ 1:a linjen - 106510C 92
Ledning, tandvård 1:a linjen - 102510C 93
Ledning, tandvård. Verksamhetsnivå - 102510B 94
Ledning, teknisk arb verksamhetsnivå - 105010B 95
Ledning, tekniska arb 1:a linjen - 105010C 96
Logoped - 301014 97
Lokalvårdare/städare - 651010 98
Läkare ej legitimerad, allmäntjänstgöring - 204010 99
Läkare ej legitimerad, annan - 204090 100
Läkare legitimerad, ST - 203010 101
Läkare, legitimerad, annan - 203090 102
Lärare gymnasium, allmänna ämnen - 401012 103
Lärare, folkhögskola - 401015 104
Lärare, praktiska/estetiska ämnen - 401014 105
Måltidspersonal - 601012 106
Obduktionstekniker - 208012 107
Operationssjuksköterska - 206016 108
Park-/trädgårdsarbete - 521018 109
Psykiatrisjuksköterska - 206012 110
Psykolog - 204510 111
PTP-psykolog - 204511 112
Receptionist, telefonist - 152017 113
Rehab och förebygg arbete - 301090 114

Innehållsförteckning Analys, lika arbete, Bilaga 2

Röntgensjuksköterska - 206510 115
Sjukgymnast - 301011 116
Sjukgymnastikbiträde - 301013 117
Sjukhusfysiker - 208010 118
Sjukhuskemist - 208010 119
Sjuksköterska, annan - 206090 120
Sjuksköterska, annan specialistinriktning - 206021 121
Sjuksköterska, barn - 206018 122
Sjuksköterska, specialfunktion - 206023 123
Skolsköterska - 206019 124
Skötare, mottagning - 207018 125
Skötare, vårdavdelning - 207019 126
Specialistläkare -202010 127
Specialisttandläkare - 251011 128
Specialpedagog - 401017 129
Studie- och yrkesvägledare - 403014 130
Städ-, tvätt- och renhållningsarbete, annat - 65909 131
Syn-, hörsel- och talpedagog - 301016 132
Systemutvecklare - 502010 133
Tandhygienist - 252011 134
Tandläkare under specialiseringstjänstgöring - 251013 135
Tandläkare, allmäntandvård - 251010 136
Tandsköterska - 252010 137
Tandtekniker - 252012 138
Tandvårdsarbete, annat - 252090 139
Tekniker, annan (helpdesk) 140
Tekniker, drift - 503012 141
Tekniker, hälso- och sjukvård - 503014 142
Tekniker, IT - 503010 143
Undersköterska, habilitering - 207012 144
Undersköterska, mottagning - 207014 145
Undersköterska, vård/specialavdelning - 207013 146
Vaktmästare - 521015 147
Överläkare -201010 148

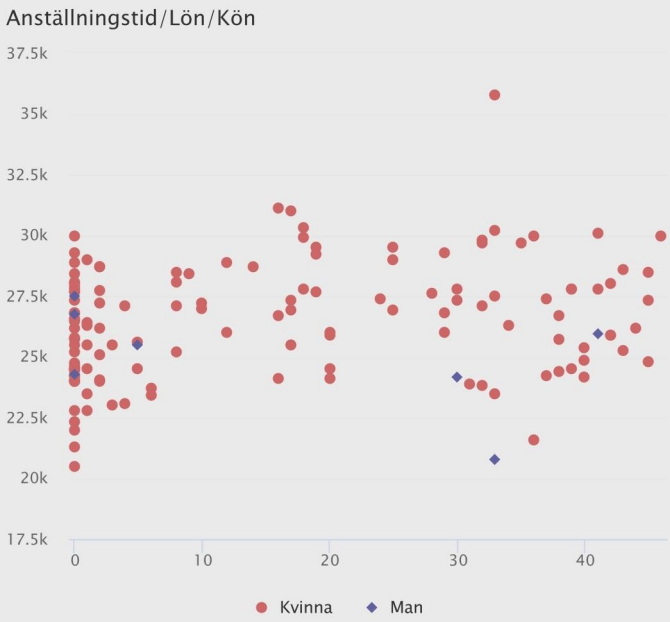
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	137	7	144
Andel	95,1 %	4,9 %	
Medelålder	48 År	53 År	49 År
Medelanställningstid	15 År	16 År	15 År
Lön % (K/M)			105,8 %
Minlön	20 500	20 800	20 500
10:e percentilen	23 800	20 800	23 800
Medianlön	26 450	25 500	26 350
Medellön	26 450	24 993	26 379
90:e percentilen	29 500	27 500	29 500
Maxlön	35 800	27 500	35 800



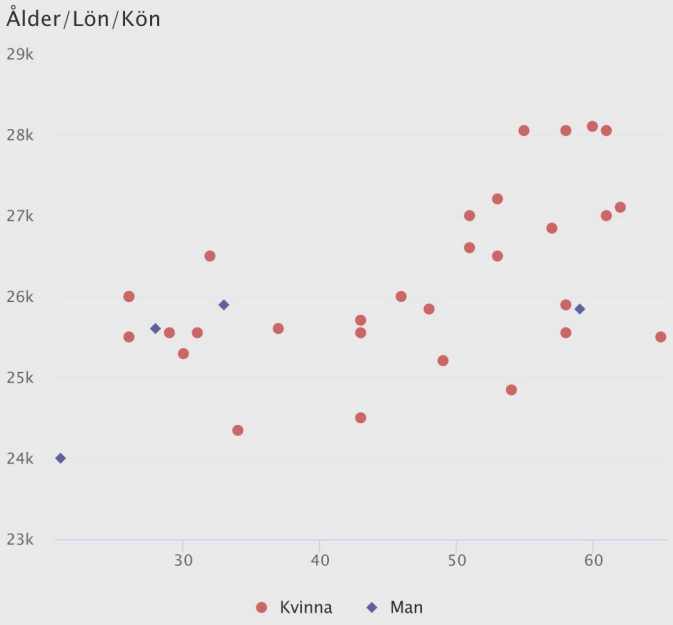
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet och grundprofession. Löneläget för lägst betalda medarbetare förklaras av anpassade arbetsuppgifter.



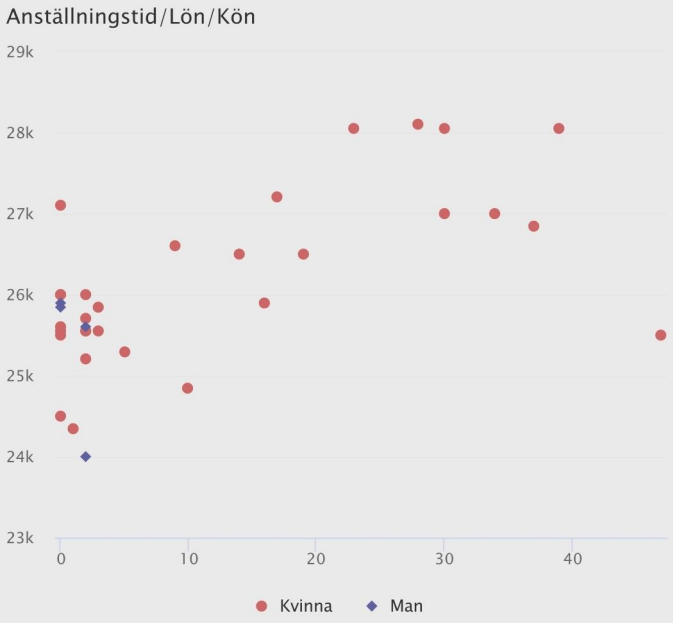
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	30	4	34
Andel	88,2 %	11,8 %	
Medelålder	47 År	35 År	45 År
Medelanställningstid	13 År	1 År	11 År
Lön % (K/M)			103,3 %
Minlön	24 350	24 000	24 000
10:e percentilen	25 200	24 000	24 850
Medianlön	25 950	25 725	25 875
Medellön	26 182	25 338	26 082
90:e percentilen	28 050	25 900	28 050
Maxlön	28 100	25 900	28 100



Analys

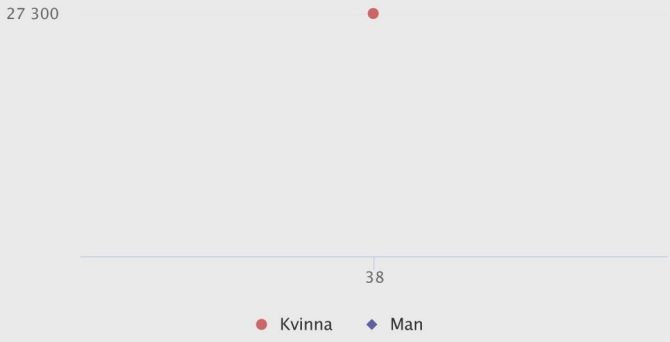
Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet.



Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	1	0	1
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	38 År	År	38 År
Medelanställningstid	6 År	År	6 År
Lön % (K/M)			
Minlön	27 300	0	27 300
10:e percentilen	27 300	0	27 300
Medianlön	27 300		27 300
Medellön	27 300		27 300
90:e percentilen	27 300	0	27 300
Maxlön	27 300		27 300

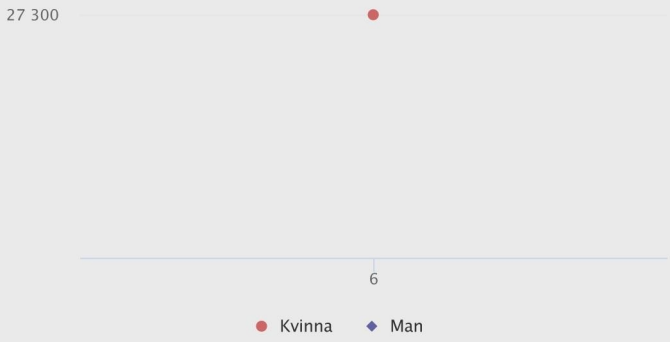
Ålder/Lön/Kön



Analys

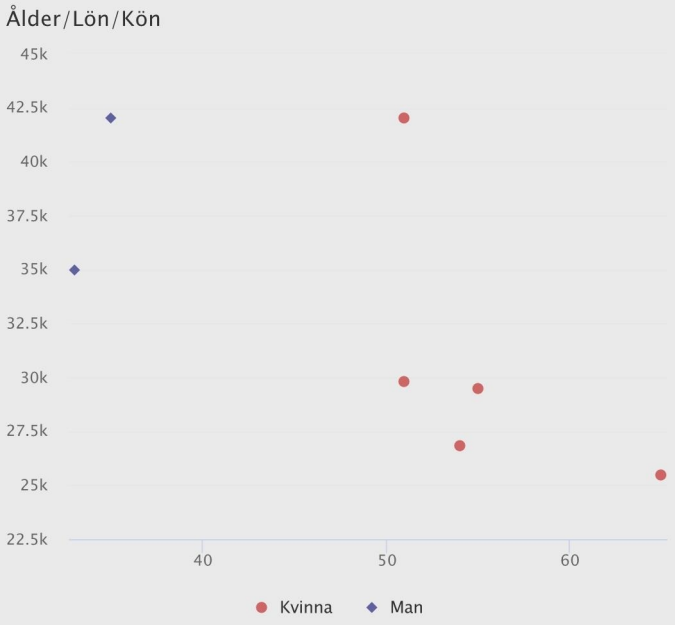
Gruppen består endast av en individ, ingen analys nödvändig.

Anställningstid/Lön/Kön



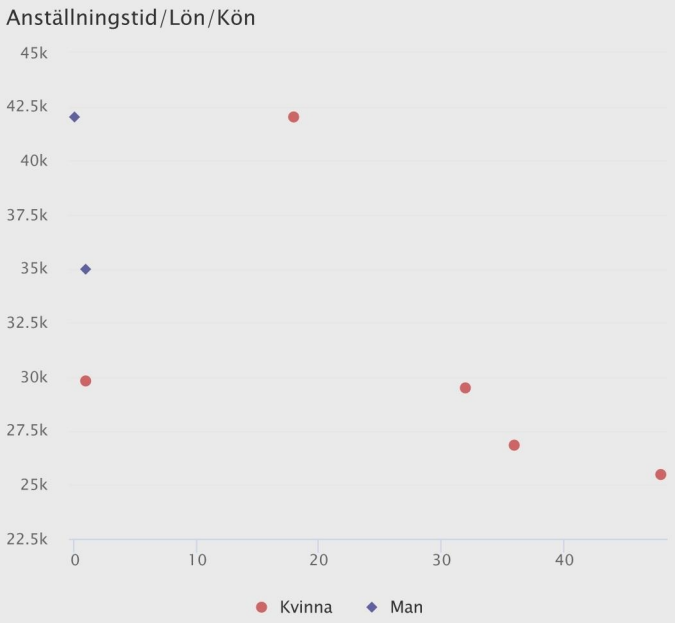
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	5	2	7
Andel	71,4 %	28,6 %	
Medelålder	55 År	34 År	49 År
Medelanställningstid	27 År	1 År	19 År
Lön % (K/M)			79,8 %
Minlön	25 500	35 000	25 500
10:e percentilen	25 500	35 000	25 500
Medianlön	29 500	38 500	29 800
Medellön	30 720	38 500	32 943
90:e percentilen	42 000	42 000	42 000
Maxlön	42 000	42 000	42 000



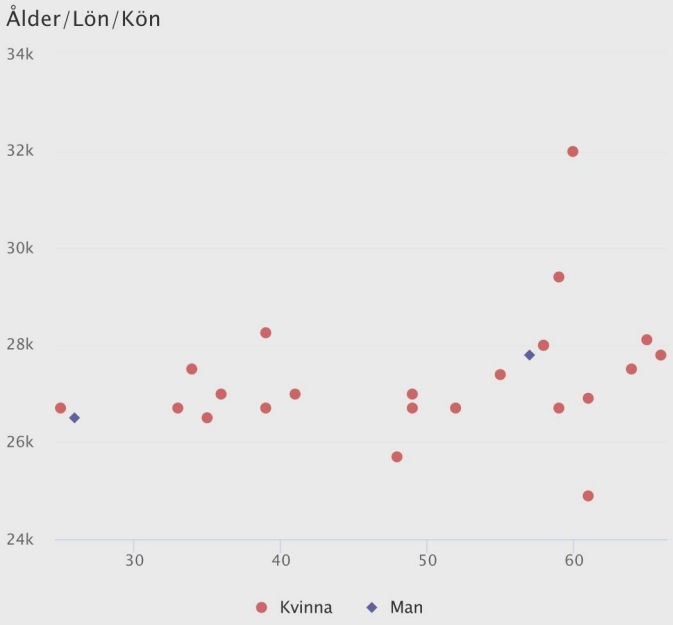
Analys

Löneskillnader förklaras av skillnader i uppdragets art och tyngd.



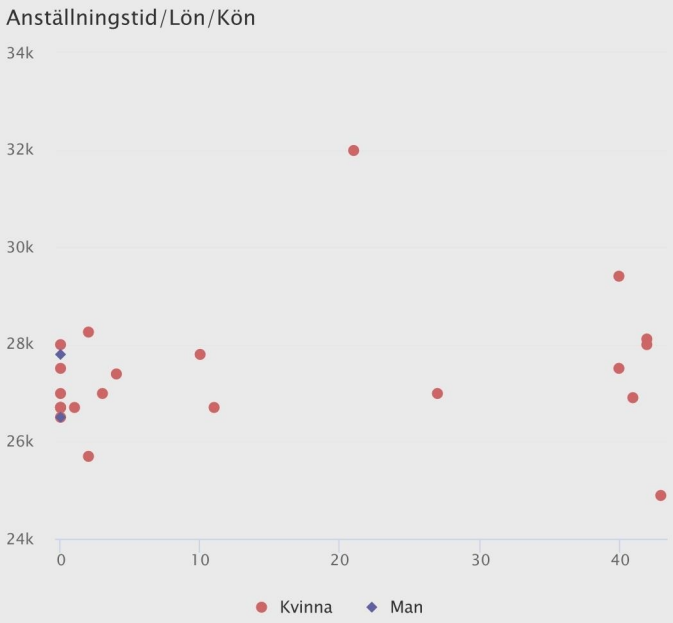
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	23	2	25
Andel	92 %	8 %	
Medelålder	50 År	42 År	49 År
Medelanställningstid	14 År	0 År	13 År
Lön % (K/M)			100,8 %
Minlön	24 900	26 500	24 900
10:e percentilen	26 500	26 500	26 500
Medianlön	27 000	27 150	27 000
Medellön	27 354	27 150	27 338
90:e percentilen	28 250	27 800	28 250
Maxlön	32 000	27 800	32 000



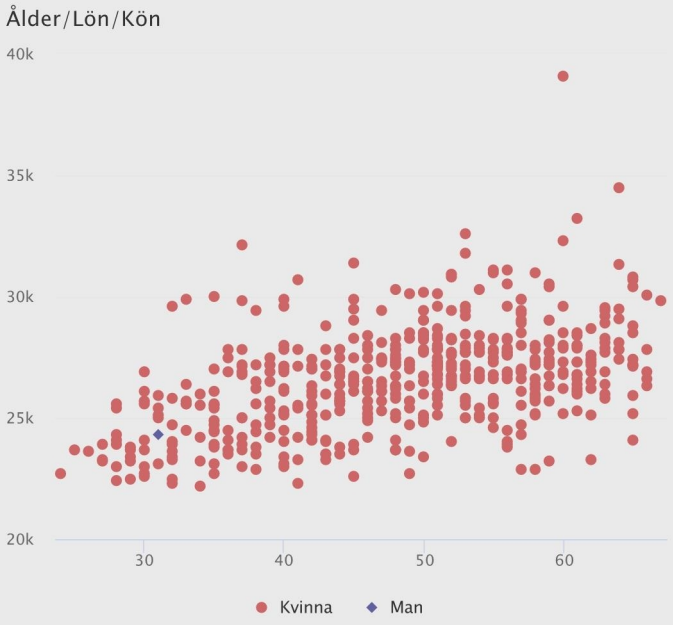
Analys

Löneskillnaderna förklaras till viss del av skillnader i prestation och erfarenhet. Löneskillnaden till högst betald medarbetare kommer att minska under kommande år.



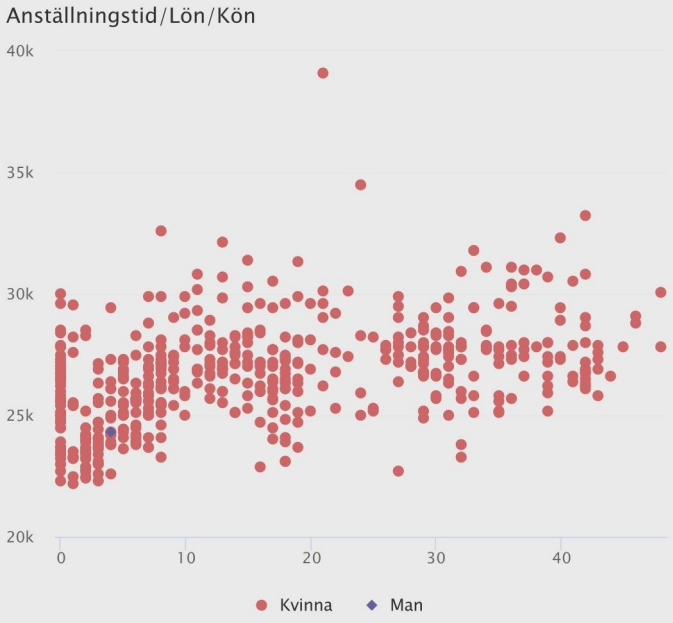
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	518	1	519
Andel	99,8 %	0,2 %	
Medelålder	48 År	31 År	48 År
Medelanställningstid	16 År	4 År	16 År
Lön % (K/M)			109,5 %
Minlön	22 200	24 300	22 200
10:e percentilen	23 700	24 300	23 700
Medianlön	26 700	24 300	26 700
Medellön	26 599	24 300	26 594
90:e percentilen	29 400	24 300	29 400
Maxlön	39 100	24 300	39 100



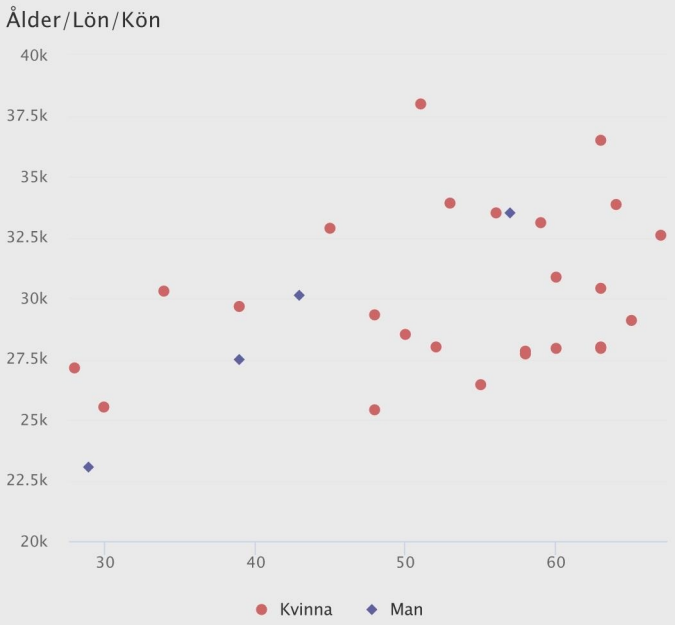
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet.



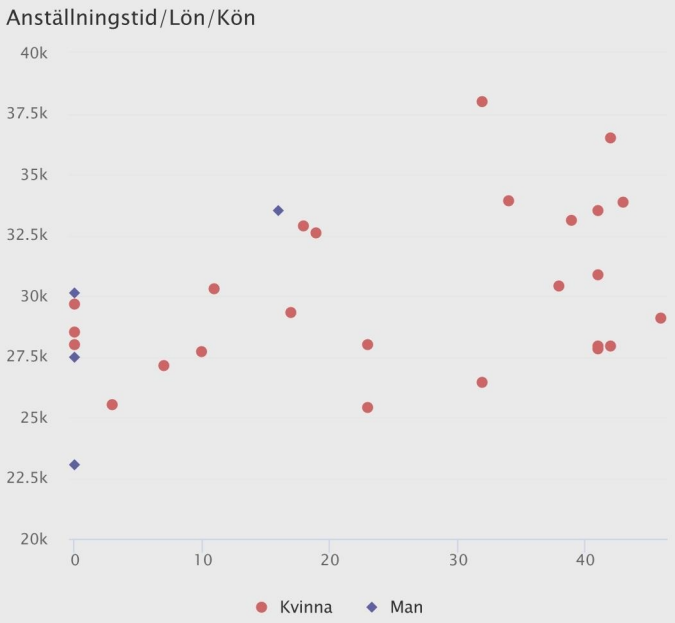
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	25	4	29
Andel	86,2 %	13,8 %	
Medelålder	53 År	42 År	52 År
Medelanställningstid	26 År	4 År	23 År
Lön % (K/M)			105,7 %
Minlön	25 400	23 050	23 050
10:e percentilen	26 450	23 050	25 500
Medianlön	29 300	28 800	29 300
Medellön	30 172	28 538	29 947
90:e percentilen	33 900	33 500	33 900
Maxlön	38 000	33 500	38 000



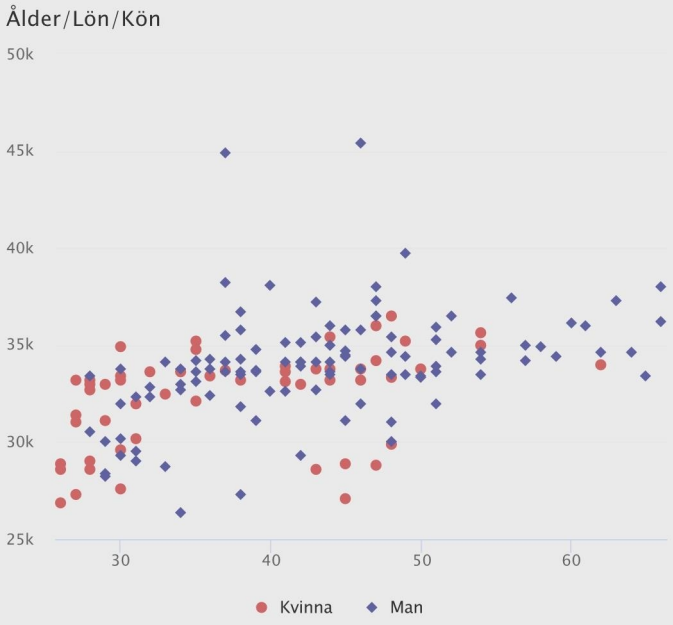
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet.



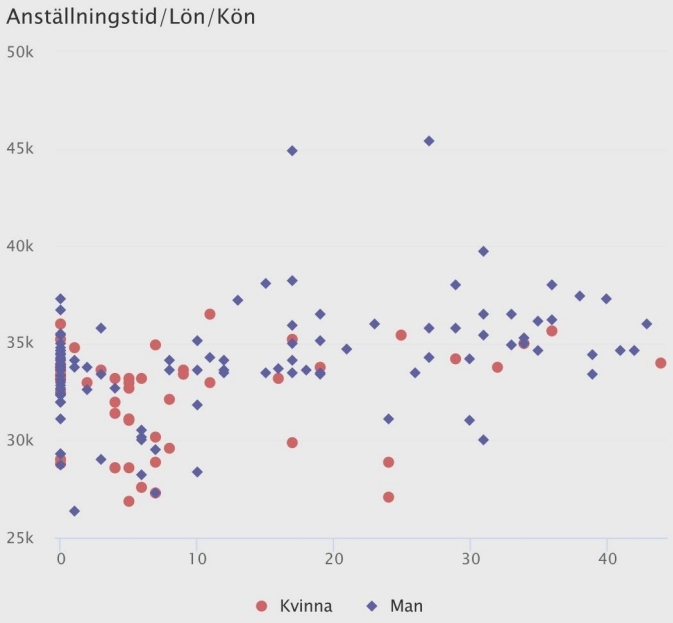
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	54	108	162
Andel	33,3 %	66,7 %	
Medelålder	38 År	43 År	41 År
Medelanställningstid	9 År	13 År	12 År
Lön % (K/M)			95,1 %
Minlön	26 900	26 400	26 400
10:e percentilen	28 600	30 000	29 000
Medianlön	33 200	34 100	33 600
Medellön	32 307	33 989	33 428
90:e percentilen	35 200	37 200	36 200
Maxlön	36 500	45 400	45 400



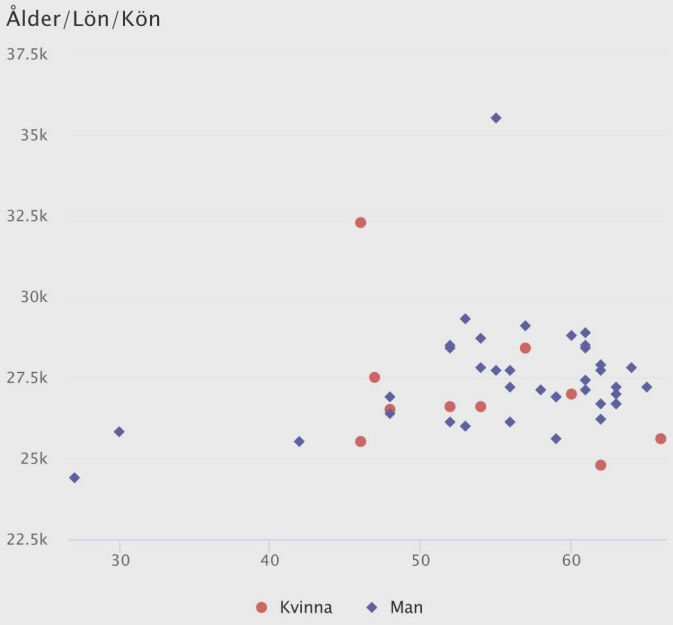
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnad i erfarenhet, kompetens samt individuell lönesättning utifrån prestation. Löneläget för de högst betalda medarbetarna förklaras av tidigare chef eller utökade arbetsuppgifter och ansvar utifrån specialistkompetens. Löneläget för lägst betalda medarbetare förklaras av avsaknad av adekvat specialutbildning.



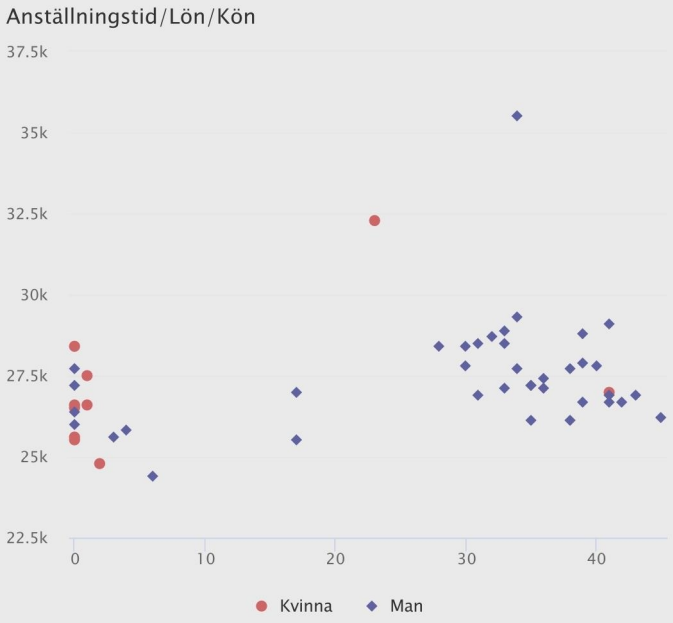
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	10	38	48
Andel	20,8 %	79,2 %	
Medelålder	54 År	56 År	56 År
Medelanställningstid	7 År	29 År	24 År
Lön % (K/M)			98,6 %
Minlön	24 800	24 400	24 400
10:e percentilen	25 500	25 800	25 600
Medianlön	26 600	27 200	27 100
Medellön	27 080	27 468	27 388
90:e percentilen	32 300	28 900	28 900
Maxlön	32 300	35 500	35 500



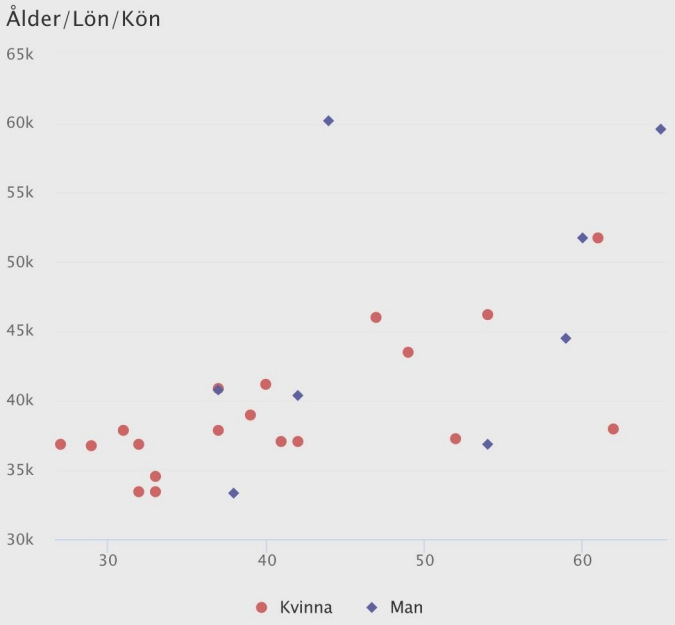
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i uppdragets art och tyngd. Lägst betalda medarbetare har uppdrag som bussförare. □ögst betalda medarbetare har utökat ansvar.



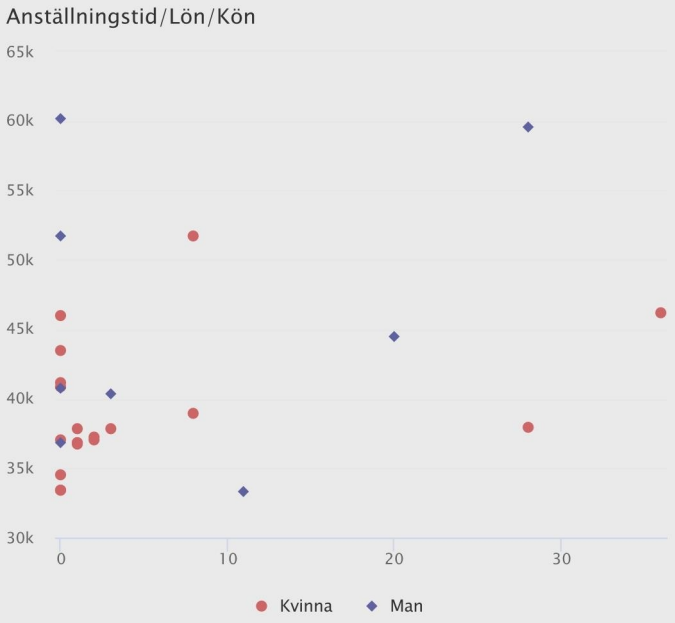
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	19	8	27
Andel	70,4 %	29,6 %	
Medelålder	41 År	50 År	44 År
Medelanställningstid	5 År	8 År	6 År
Lön % (K/M)			85,4 %
Minlön	33 400	33 300	33 300
10:e percentilen	33 400	33 300	33 400
Medianlön	37 800	42 650	37 900
Medellön	39 200	45 906	41 187
90:e percentilen	46 200	60 150	51 700
Maxlön	51 700	60 150	60 150



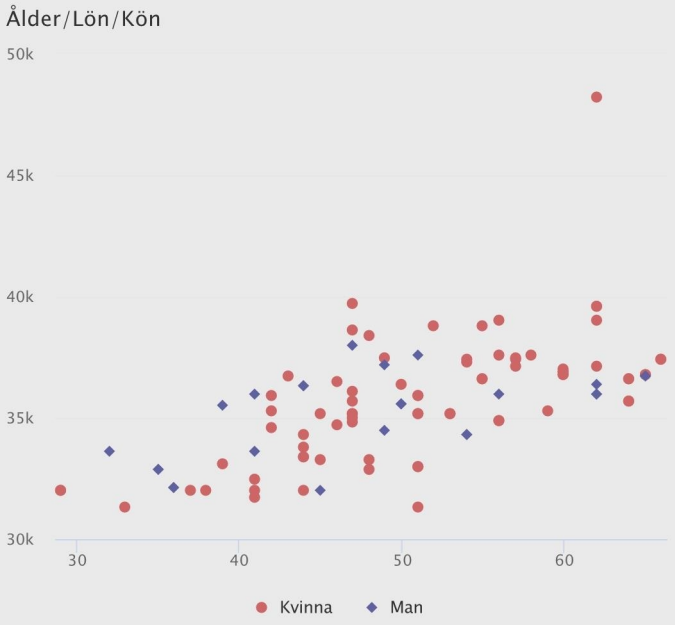
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader uppdragets art och tyngd samt av erfarenhet. Högst betalda medarbetare är epidemiologer och har docenturer.



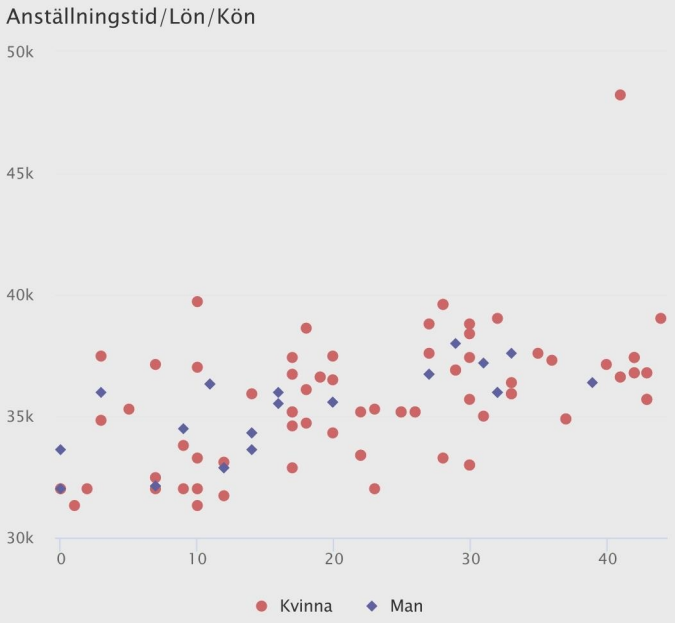
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	77	25	102
Andel	75,5 %	24,5 %	
Medelålder	51 År	48 År	50 År
Medelanställningstid	24 År	17 År	22 År
Lön % (K/M)			101,8 %
Minlön	31 300	32 000	31 300
10:e percentilen	32 000	32 100	32 100
Medianlön	35 900	35 600	35 800
Medellön	35 768	35 128	35 611
90:e percentilen	38 800	37 200	38 000
Maxlön	48 200	38 000	48 200



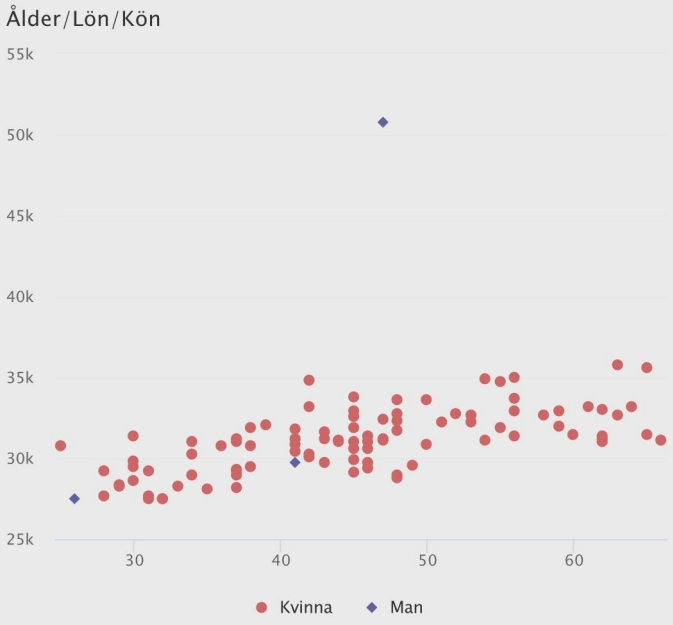
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet. Lönen för höst betalda medarbetare förklaras av bibehållen lön från tidigare befattning.



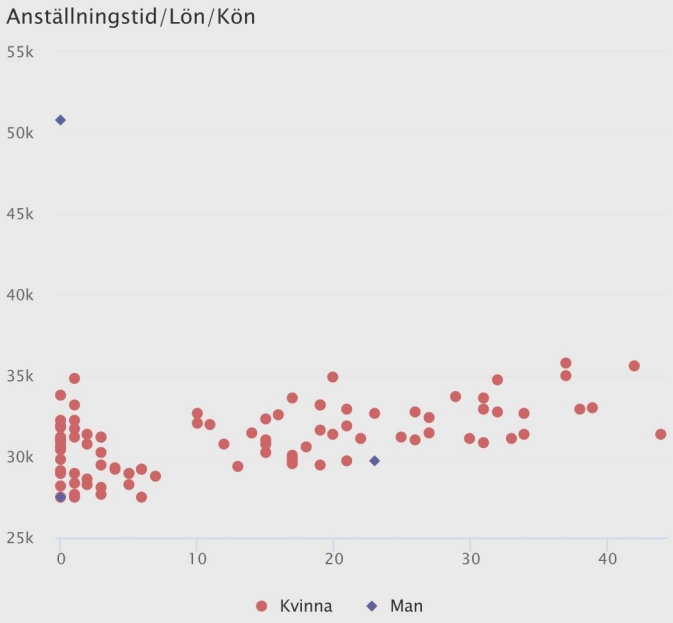
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	95	3	98
Andel	96,9 %	3,1 %	
Medelålder	45 År	38 År	45 År
Medelanställningstid	13 År	8 År	13 År
Lön % (K/M)			86,4 %
Minlön	27 500	27 500	27 500
10:e percentilen	28 400	27 500	28 300
Medianlön	31 100	29 700	31 100
Medellön	31 108	36 000	31 258
90:e percentilen	33 600	50 800	33 600
Maxlön	35 800	50 800	50 800



Analys

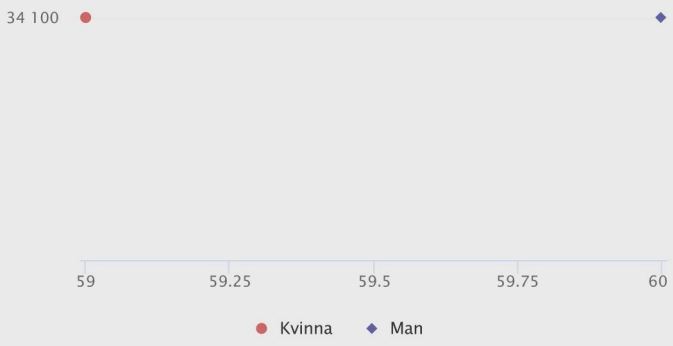
Löneskillnaderna förklaras av att högst betalda man har kvarstående lön från tidigare befattning medarbetaren är utlånad för annat uppdrag hos annan arbetsgivare



Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	1	1	2
Andel	50 %	50 %	
Medelålder	59 År	60 År	60 År
Medelanställningstid	30 År	8 År	19 År
Lön % (K/M)			100,0 %
Minlön	34 100	34 100	34 100
10:e percentilen	34 100	34 100	34 100
Medianlön	34 100	34 100	34 100
Medellön	34 100	34 100	34 100
90:e percentilen	34 100	34 100	34 100
Maxlön	34 100	34 100	34 100

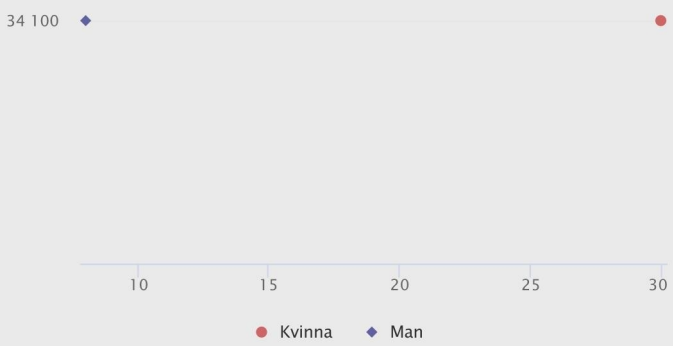
Ålder/Lön/Kön



Analys

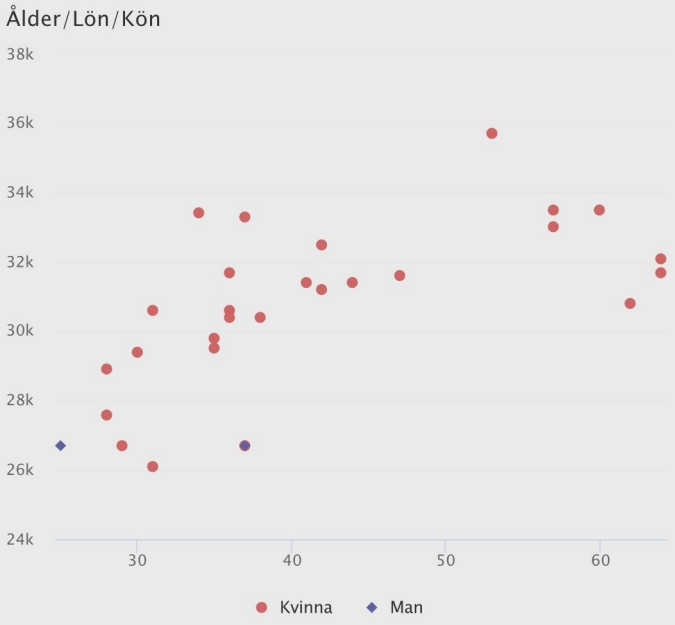
Ingen löneskillnad mellan könen.

Anställningstid/Lön/Kön



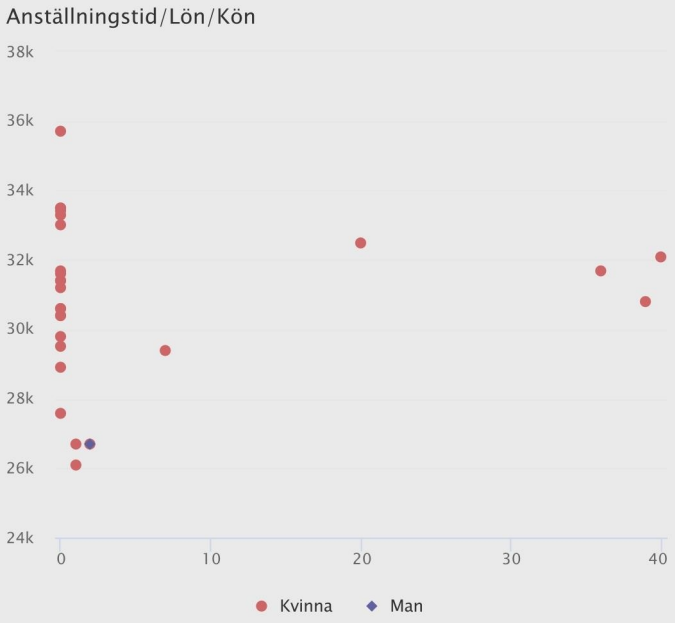
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	27	2	29
Andel	93,1 %	6,9 %	
Medelålder	42 År	31 År	41 År
Medelanställningstid	5 År	2 År	5 År
Lön % (K/M)			115,6 %
Minlön	26 100	26 700	26 100
10:e percentilen	26 700	26 700	26 700
Medianlön	31 200	26 700	30 800
Medellön	30 870	26 700	30 583
90:e percentilen	33 500	26 700	33 500
Maxlön	35 700	26 700	35 700



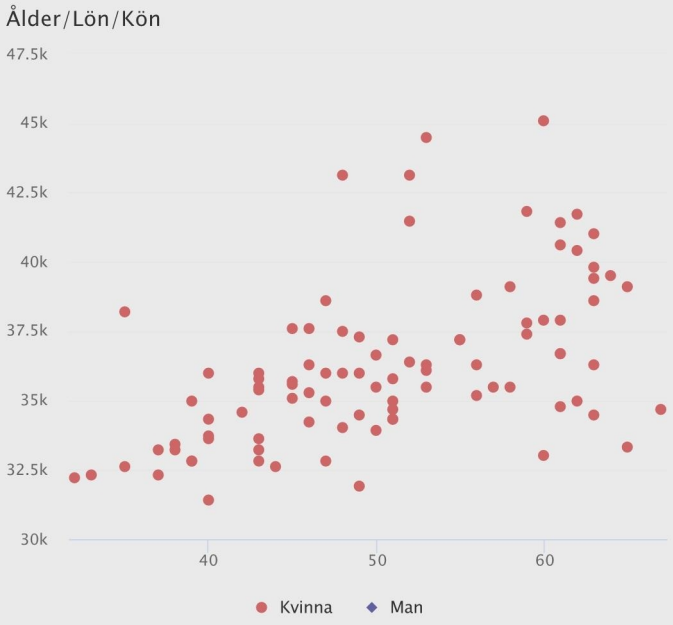
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet.



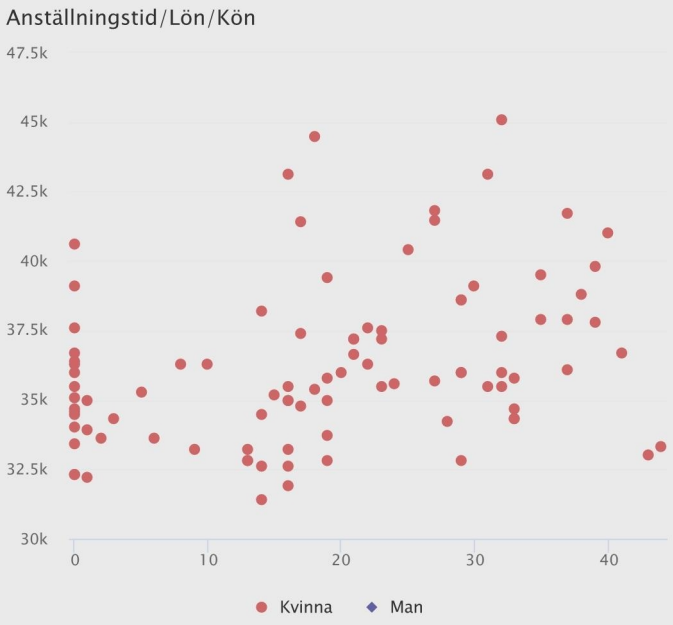
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	94	0	94
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	51 År	År	51 År
Medelanställningstid	19 År	År	19 År
Lön % (K/M)			
Minlön	31 400	0	31 400
10:e percentilen	32 800	0	32 800
Medianlön	35 750		35 750
Medellön	36 240		36 240
90:e percentilen	40 600	0	40 600
Maxlön	45 100		45 100



Analys

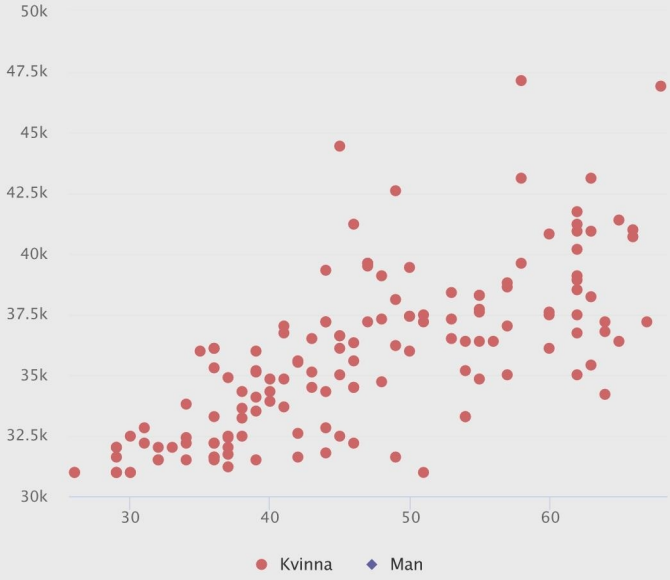
Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.



Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	145	0	145
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	47 År	År	47 År
Medelanställningstid	17 År	År	17 År
Lön % (K/M)			
Minlön	31 000	0	31 000
10:e percentilen	31 600	0	31 600
Medianlön	35 600		35 600
Medellön	35 744		35 744
90:e percentilen	40 700	0	40 700
Maxlön	47 150		47 150

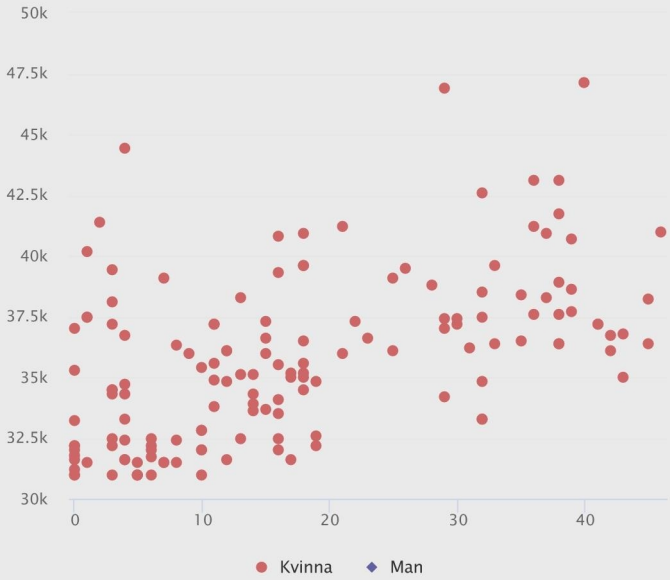
Ålder/Lön/Kön



Analys

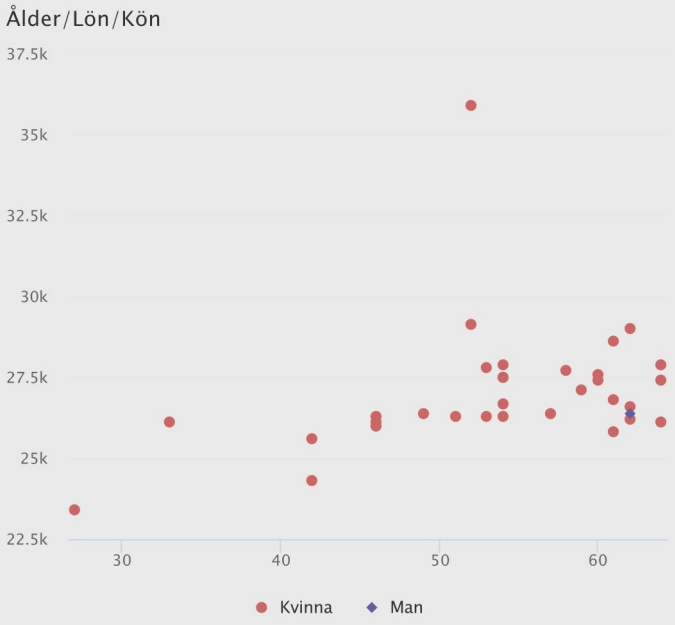
Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.

Anställningstid/Lön/Kön



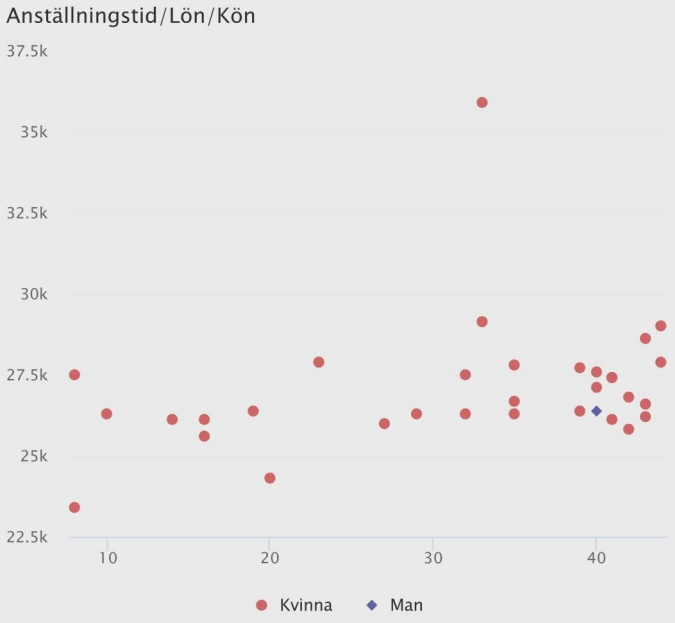
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	32	1	33
Andel	97 %	3 %	
Medelålder	54 År	62 År	54 År
Medelanställningstid	31 År	40 År	32 År
Lön % (K/M)			102,5 %
Minlön	23 400	26 400	23 400
10:e percentilen	25 800	26 400	25 800
Medianlön	26 650	26 400	26 600
Medellön	27 068	26 400	27 047
90:e percentilen	28 600	26 400	28 600
Maxlön	35 912	26 400	35 912



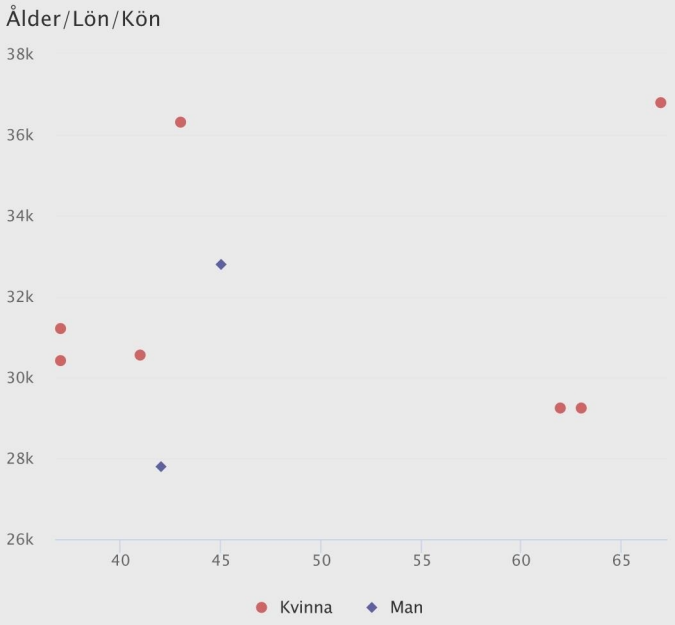
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet. □ögst betalda medarbetare har lönetillägg för utökat ansvar.



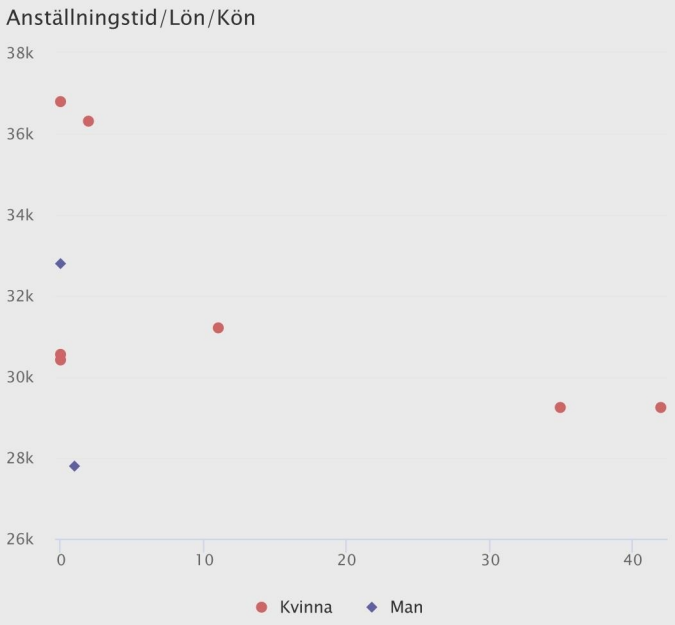
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	7	2	9
Andel	77,8 %	22,2 %	
Medelålder	50 År	44 År	49 År
Medelanställningstid	13 År	1 År	10 År
Lön % (K/M)			105,5 %
Minlön	29 250	27 800	27 800
10:e percentilen	29 250	27 800	27 800
Medianlön	30 550	30 300	30 550
Medellön	31 964	30 300	31 594
90:e percentilen	36 800	32 800	36 800
Maxlön	36 800	32 800	36 800



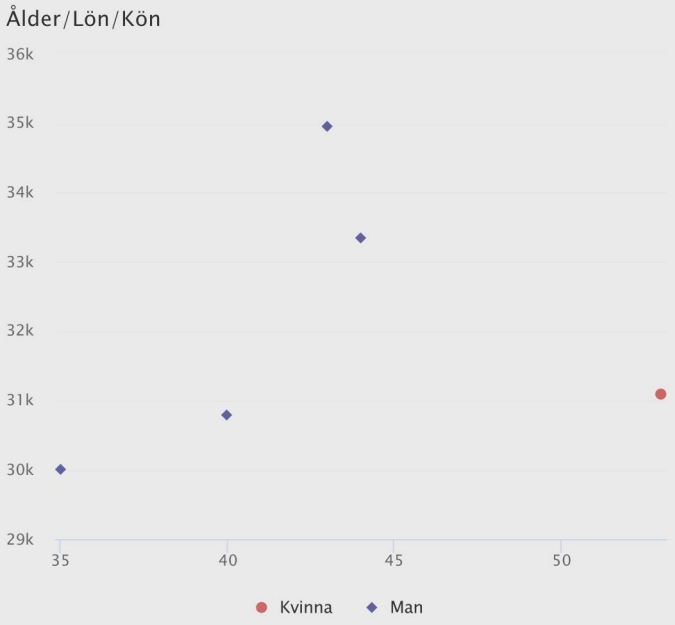
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet och utbildning.



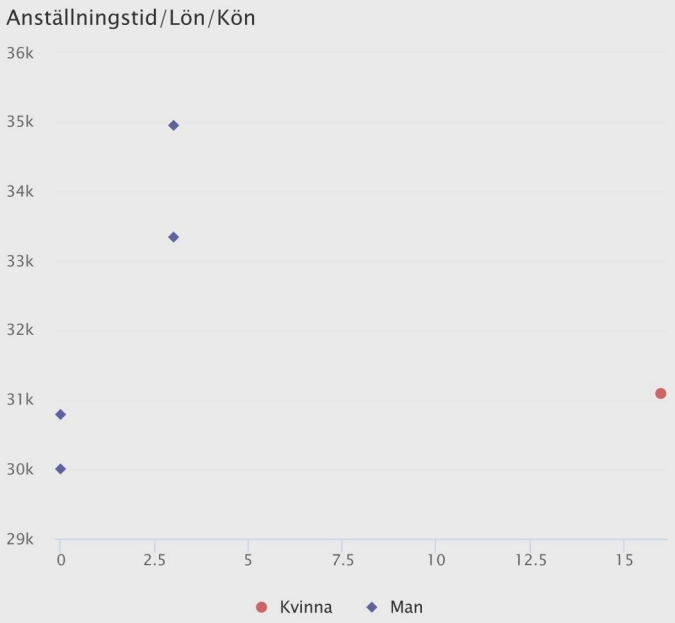
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	1	4	5
Andel	20 %	80 %	
Medelålder	53 År	41 År	43 År
Medelanställningstid	16 År	2 År	4 År
Lön % (K/M)			96,4 %
Minlön	31 100	30 000	30 000
10:e percentilen	31 100	30 000	30 000
Medianlön	31 100	32 075	31 100
Medellön	31 100	32 275	32 040
90:e percentilen	31 100	34 950	34 950
Maxlön	31 100	34 950	34 950



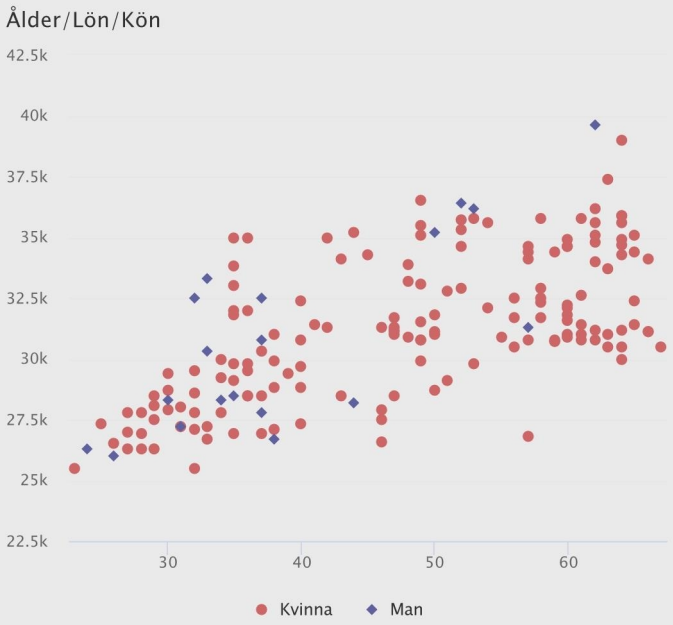
Analys

Löneskillnader förklaras av marknadsfaktorer för nyrekryterade.



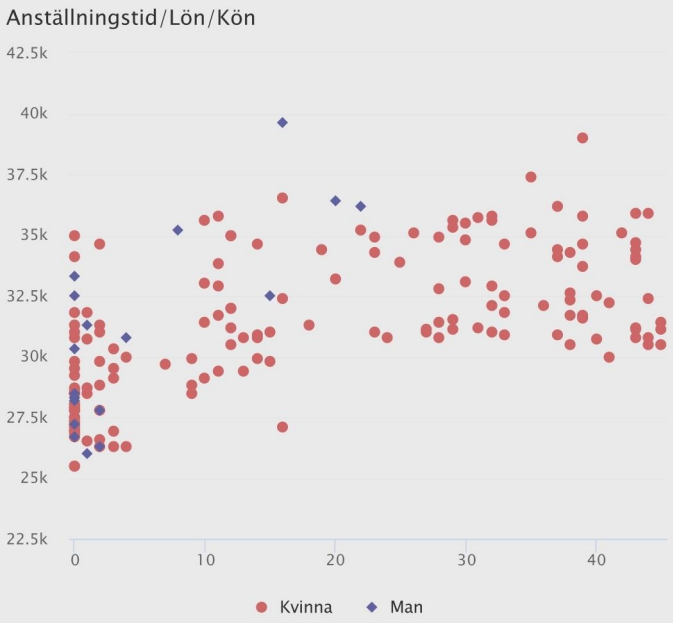
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	158	19	177
Andel	89,3 %	10,7 %	
Medelålder	48 År	39 År	47 År
Medelanställningstid	18 År	5 År	17 År
Lön % (K/M)			101,5 %
Minlön	25 500	26 000	25 500
10:e percentilen	27 200	26 300	27 100
Medianlön	31 100	30 300	31 000
Medellön	31 261	30 811	31 212
90:e percentilen	35 200	36 400	35 300
Maxlön	39 000	39 600	39 600



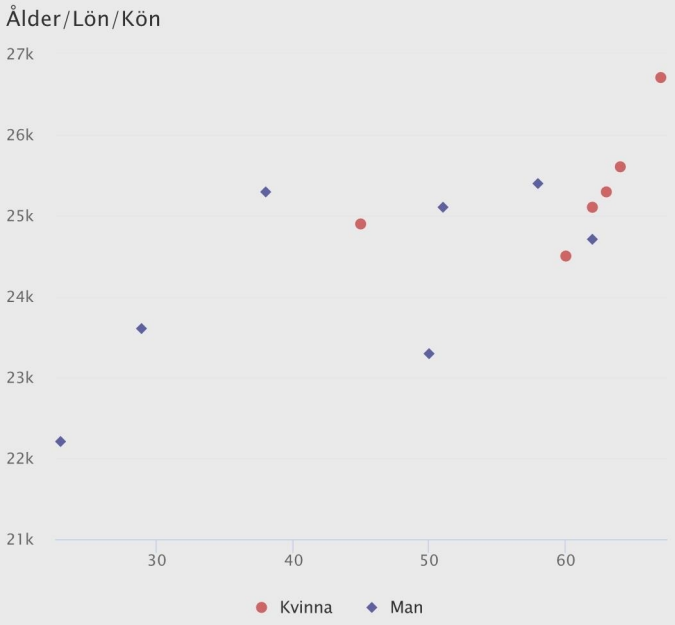
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet samt av skillnader i befattning och arbetets art och tyngd. □ögst betalda medarbetare har lönetillägg för utvecklingsprojekt.



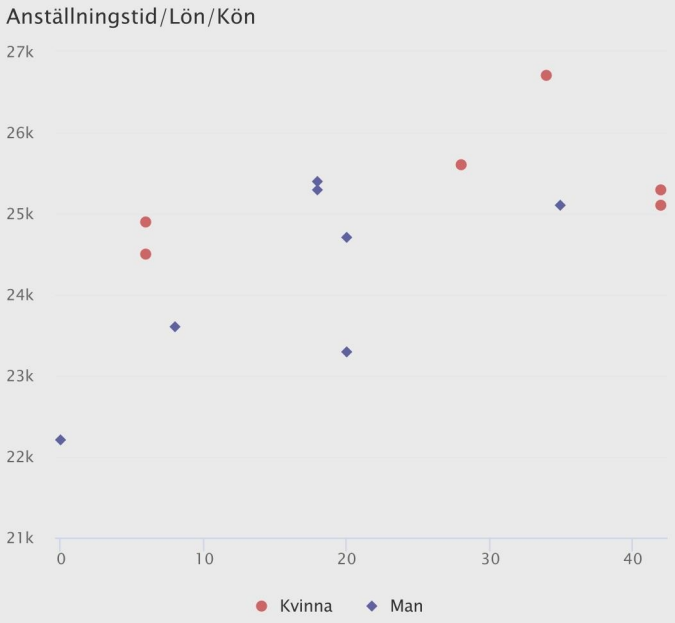
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	6	7	13
Andel	46,2 %	53,8 %	
Medelålder	60 År	44 År	52 År
Medelanställningstid	26 År	17 År	21 År
Lön % (K/M)			104,6 %
Minlön	24 500	22 200	22 200
10:e percentilen	24 500	22 200	23 300
Medianlön	25 200	24 700	25 100
Medellön	25 350	24 229	24 746
90:e percentilen	26 700	25 400	25 600
Maxlön	26 700	25 400	26 700



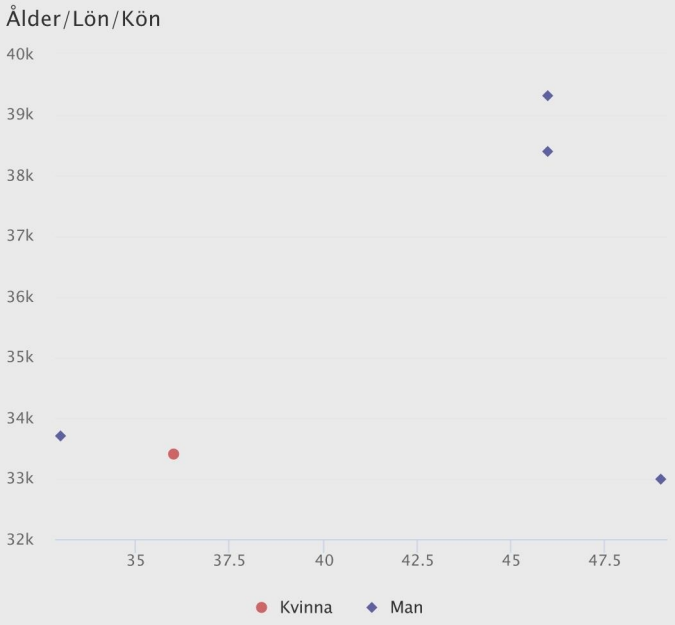
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet och variation i uppdrag.



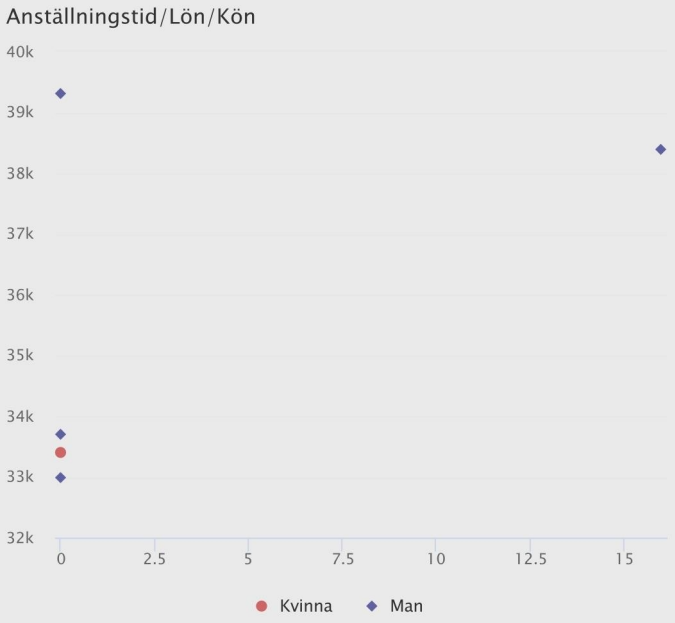
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	1	4	5
Andel	20 %	80 %	
Medelålder	36 År	44 År	42 År
Medelanställningstid	0 År	4 År	3 År
Lön % (K/M)			92,5 %
Minlön	33 400	33 000	33 000
10:e percentilen	33 400	33 000	33 000
Medianlön	33 400	36 050	33 700
Medellön	33 400	36 100	35 560
90:e percentilen	33 400	39 300	39 300
Maxlön	33 400	39 300	39 300



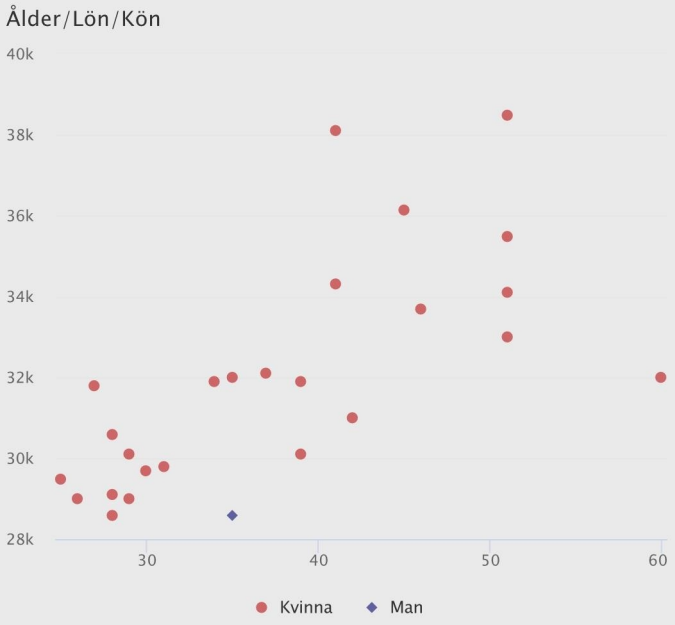
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet och kompetens.



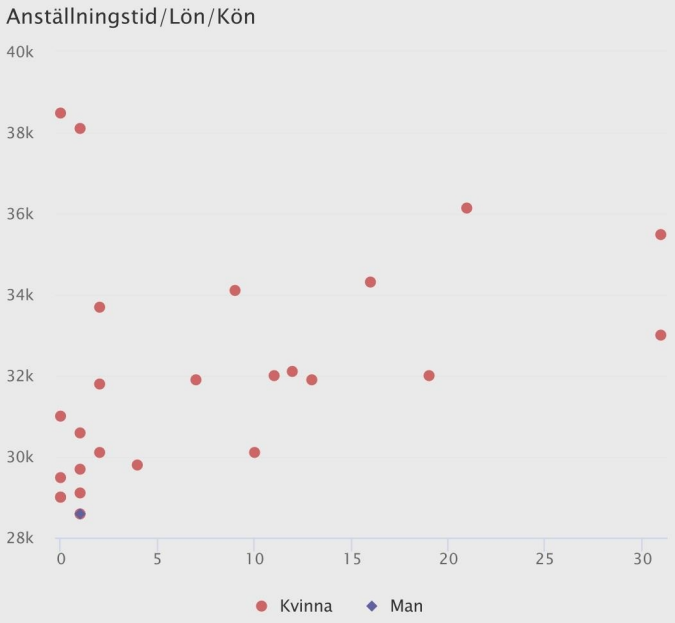
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	25	1	26
Andel	96,2 %	3,8 %	
Medelålder	38 År	35 År	38 År
Medelanställningstid	8 År	1 År	8 År
Lön % (K/M)			112,1 %
Minlön	28 600	28 600	28 600
10:e percentilen	29 000	28 600	29 000
Medianlön	31 900	28 600	31 850
Medellön	32 061	28 600	31 928
90:e percentilen	36 125	28 600	36 125
Maxlön	38 500	28 600	38 500



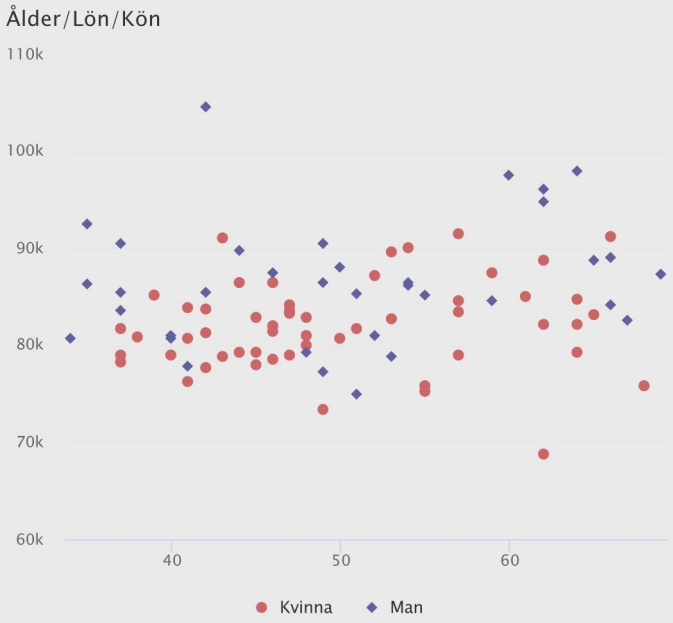
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet. ögst betalda har utökade uppdrag ågra med delegation



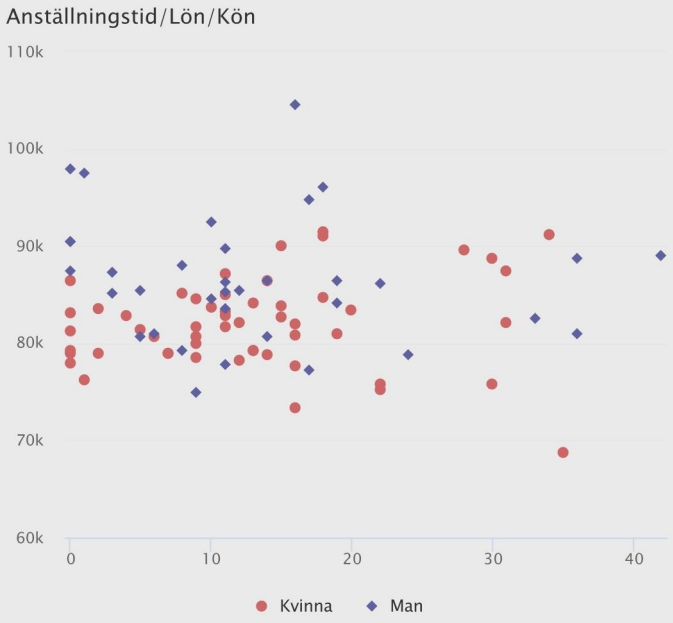
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	54	35	89
Andel	60,7 %	39,3 %	
Medelålder	50 År	50 År	50 År
Medelanställningstid	13 År	13 År	13 År
Lön % (K/M)			94,8 %
Minlön	68 800	75 000	68 800
10:e percentilen	76 200	78 800	77 700
Medianlön	81 850	86 200	83 300
Medellön	82 002	86 497	83 770
90:e percentilen	88 800	96 000	91 000
Maxlön	91 500	104 600	104 600



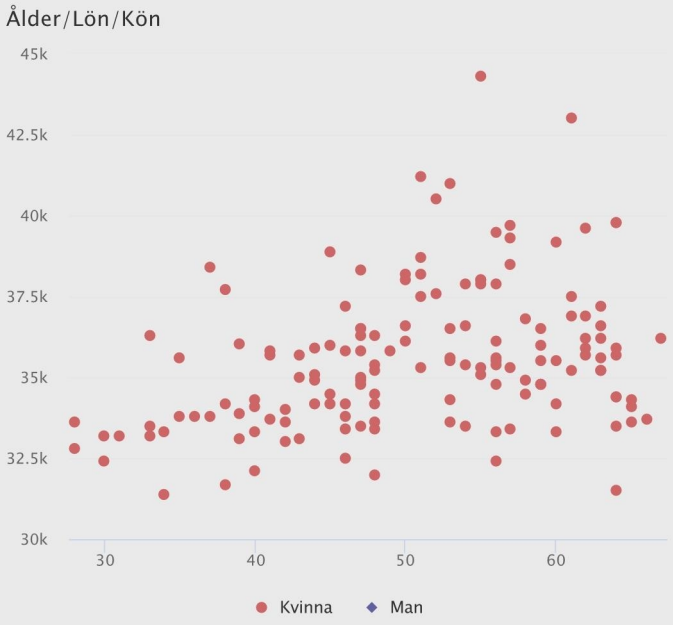
Analys

Lönesättningen för de högst betalda medarbetarna förklaras av glesbygdstillägg. □vriga skillnader förklaras av individuell lönesättning utifrån prestation.



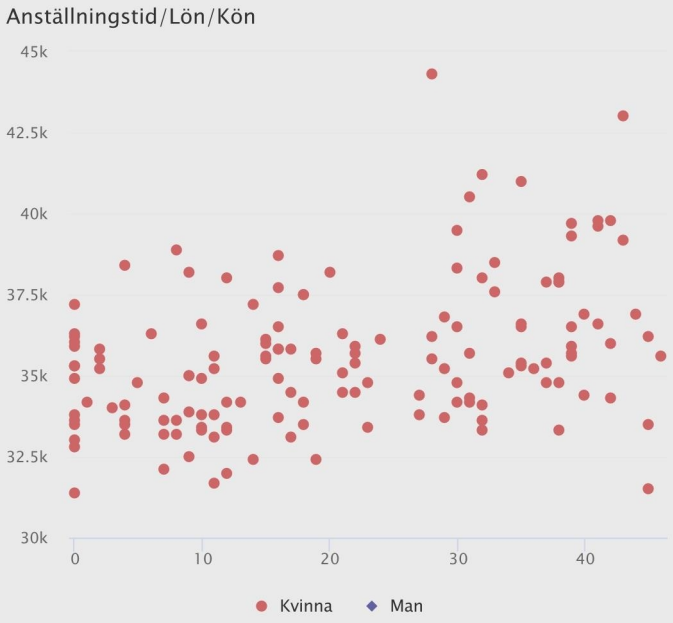
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	148	0	148
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	51 År	År	51 År
Medelanställningstid	21 År	År	21 År
Lön % (K/M)			
Minlön	31 400	0	31 400
10:e percentilen	33 200	0	33 200
Medianlön	35 350		35 350
Medellön	35 572		35 572
90:e percentilen	38 500	0	38 500
Maxlön	44 300		44 300



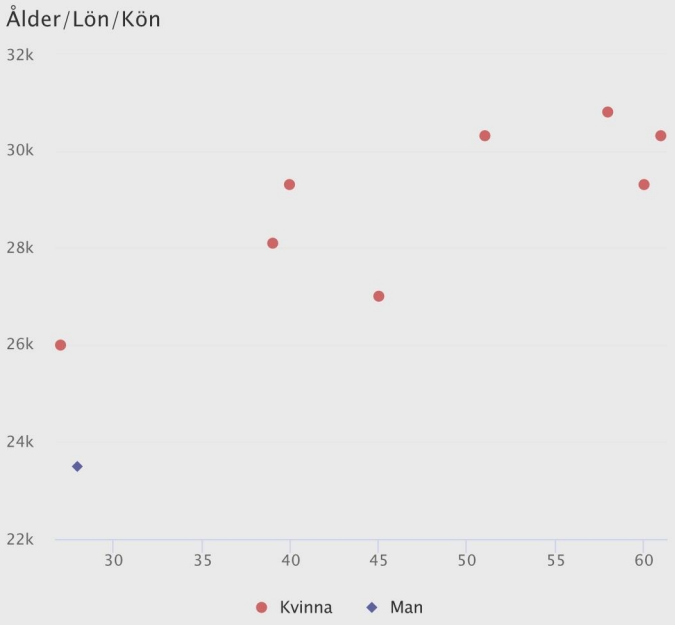
Analys

Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.



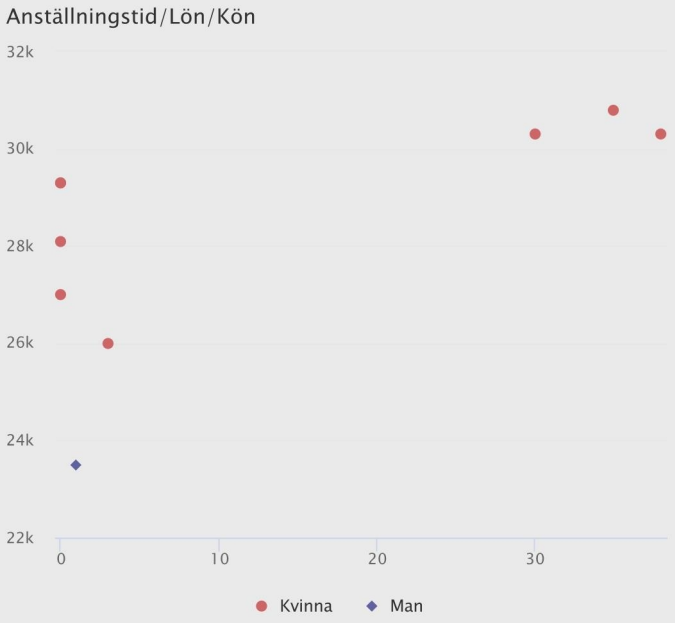
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	8	1	9
Andel	88,9 %	11,1 %	
Medelålder	48 År	28 År	45 År
Medelanställningstid	13 År	1 År	12 År
Lön % (K/M)			122,9 %
Minlön	26 000	23 500	23 500
10:e percentilen	26 000	23 500	23 500
Medianlön	29 300	23 500	29 300
Medellön	28 888	23 500	28 289
90:e percentilen	30 800	23 500	30 800
Maxlön	30 800	23 500	30 800



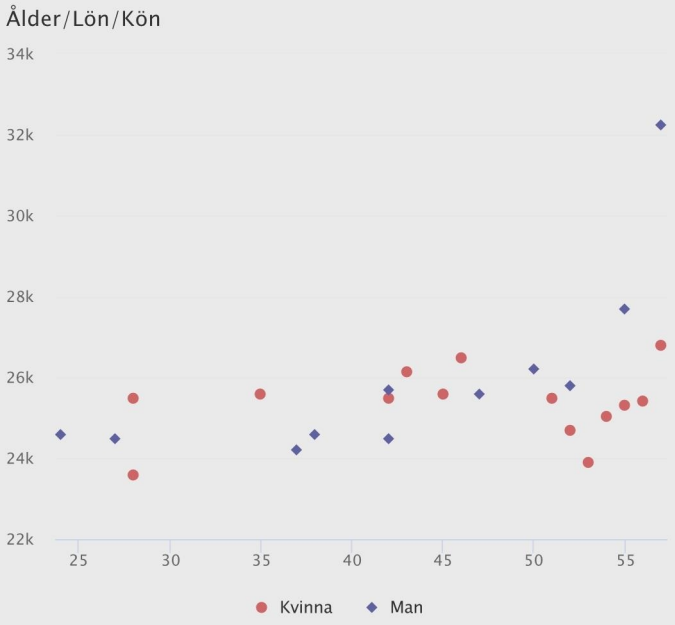
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet.



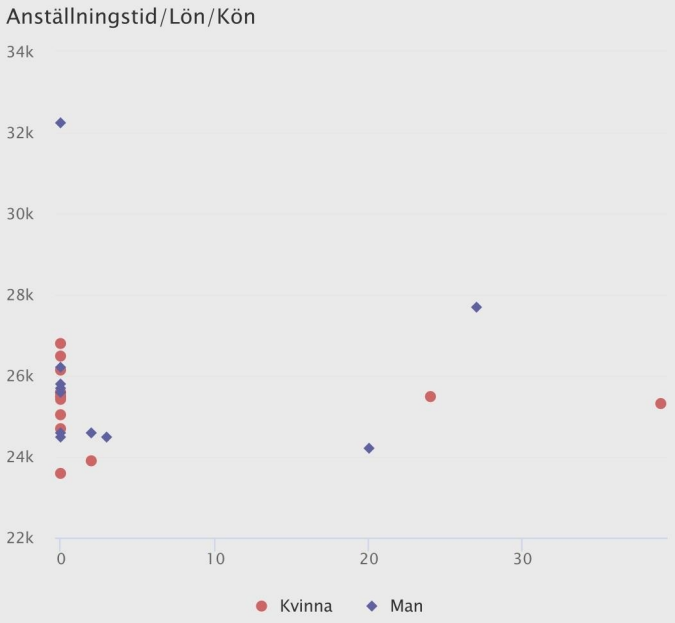
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	14	11	25
Andel	56 %	44 %	
Medelålder	46 År	43 År	45 År
Medelanställningstid	5 År	5 År	5 År
Lön % (K/M)			97,7 %
Minlön	23 600	24 200	23 600
10:e percentilen	23 900	24 500	24 200
Medianlön	25 500	25 600	25 500
Medellön	25 364	25 968	25 630
90:e percentilen	26 500	27 700	26 800
Maxlön	26 800	32 250	32 250



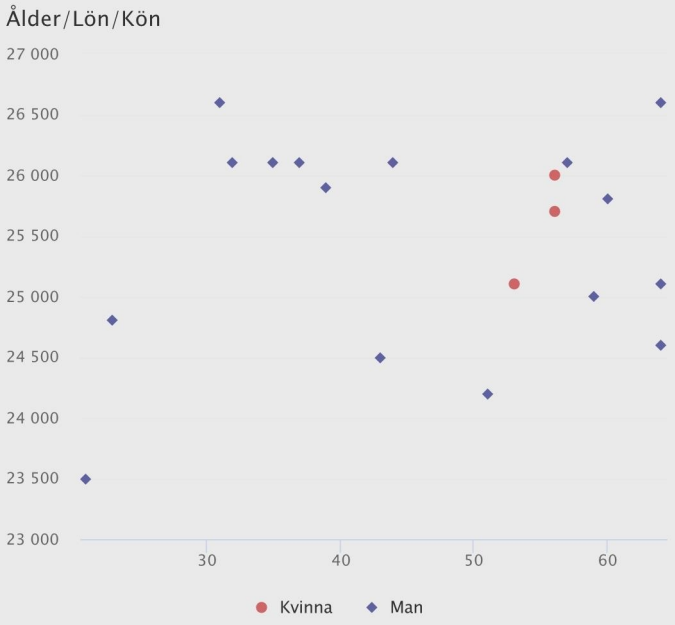
Analys

Löneläget för den högst betalda medarbetaren förklaras av omplacering med successiv lönejustering. □ vriga löneskillnader förklaras av erfarenhet och skillnader i arbetets ansvar.



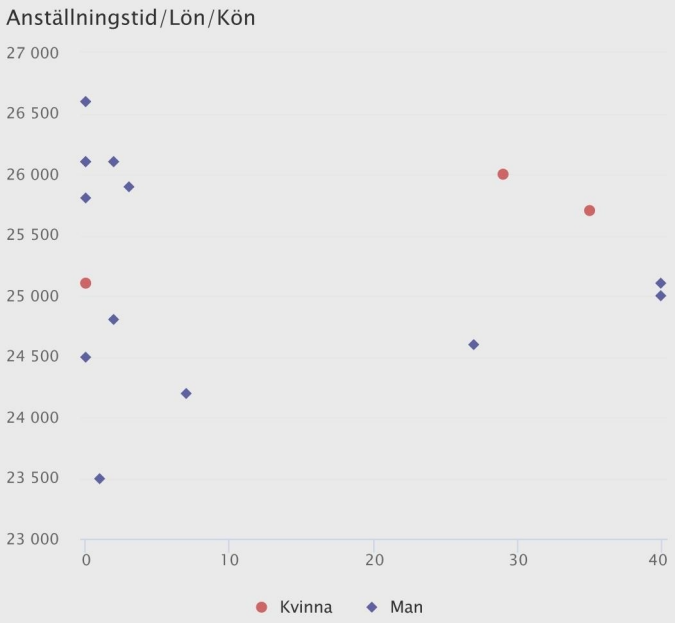
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	3	16	19
Andel	15,8 %	84,2 %	
Medelålder	55 År	45 År	47 År
Medelanställningstid	21 År	8 År	10 År
Lön % (K/M)			100,6 %
Minlön	25 100	23 500	23 500
10:e percentilen	25 100	24 200	24 200
Medianlön	25 700	25 850	25 800
Medellön	25 600	25 444	25 468
90:e percentilen	26 000	26 600	26 600
Maxlön	26 000	26 600	26 600



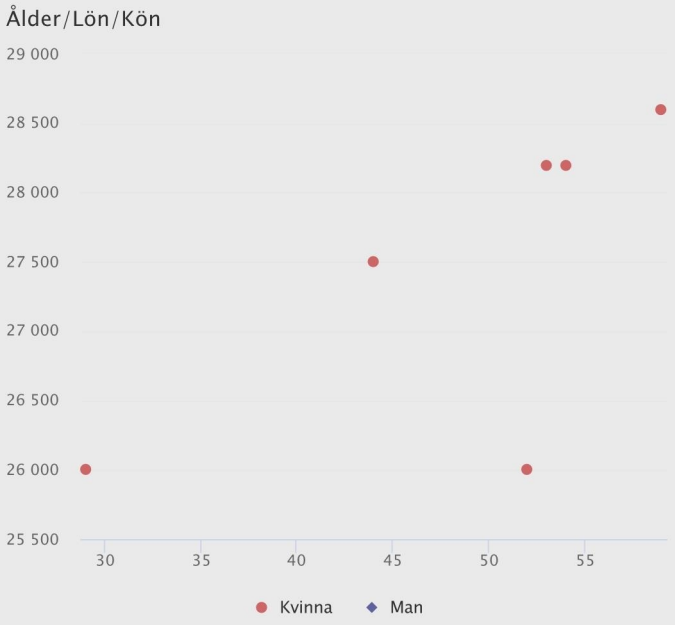
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet samt e□tra körkortsbehörighet.



Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	6	0	6
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	49 År	År	49 År
Medelanställningstid	11 År	År	11 År
Lön % (K/M)			
Minlön	26 000	0	26 000
10:e percentilen	26 000	0	26 000
Medianlön	27 850		27 850
Medellön	27 417		27 417
90:e percentilen	28 600	0	28 600
Maxlön	28 600		28 600



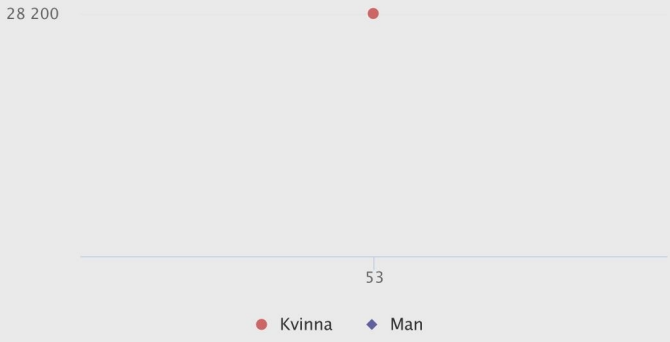
Analys

Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.

Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	1	0	1
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	53 År	År	53 År
Medelanställningstid	0 År	År	0 År
Lön % (K/M)			
Minlön	28 200	0	28 200
10:e percentilen	28 200	0	28 200
Medianlön	28 200		28 200
Medellön	28 200		28 200
90:e percentilen	28 200	0	28 200
Maxlön	28 200		28 200

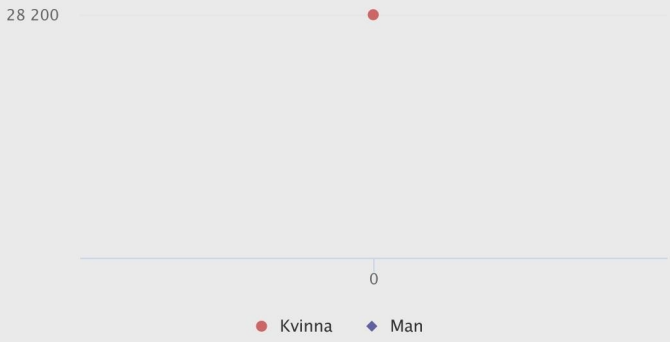
Ålder/Lön/Kön



Analys

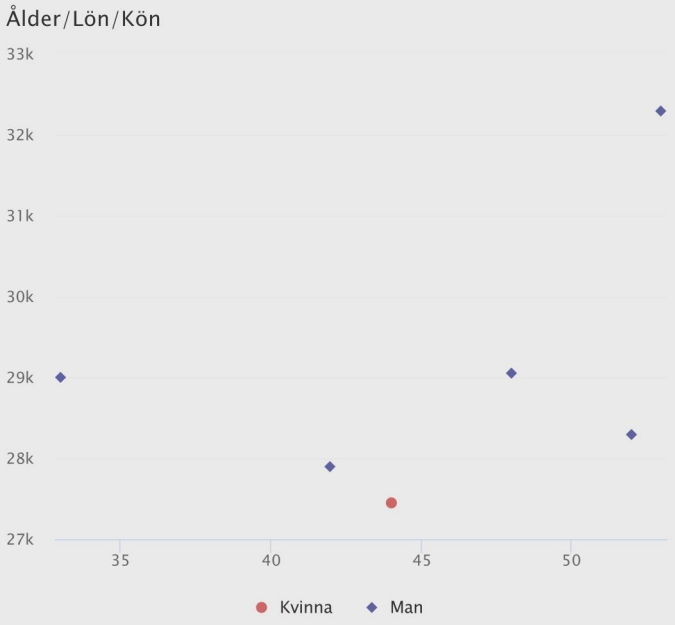
Gruppen består endast av en individ, ingen analys nödvändig.

Anställningstid/Lön/Kön



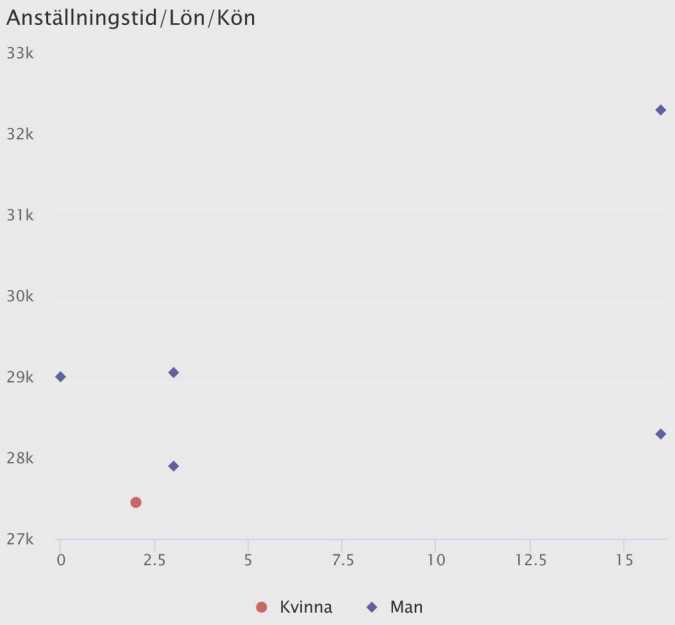
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	1	5	6
Andel	16,7 %	83,3 %	
Medelålder	44 År	46 År	45 År
Medelanställningstid	2 År	8 År	7 År
Lön % (K/M)			93,7 %
Minlön	27 450	27 900	27 450
10:e percentilen	27 450	27 900	27 450
Medianlön	27 450	29 000	28 650
Medellön	27 450	29 310	29 000
90:e percentilen	27 450	32 300	32 300
Maxlön	27 450	32 300	32 300



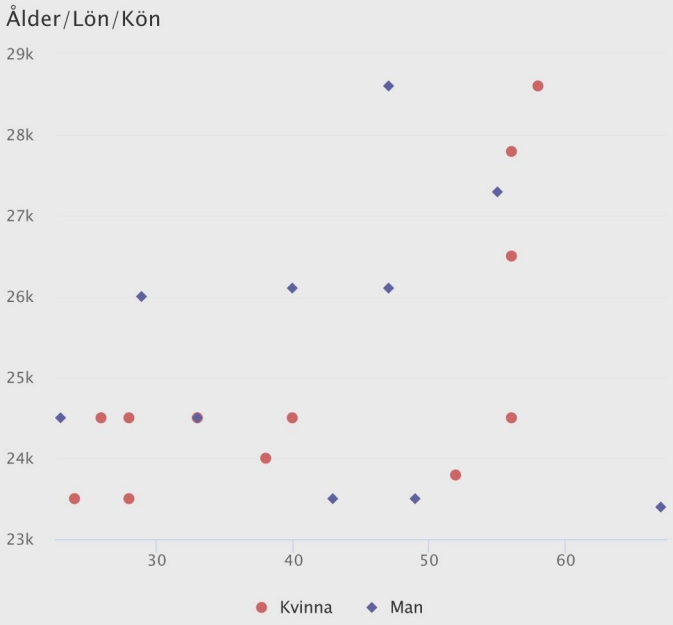
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet.



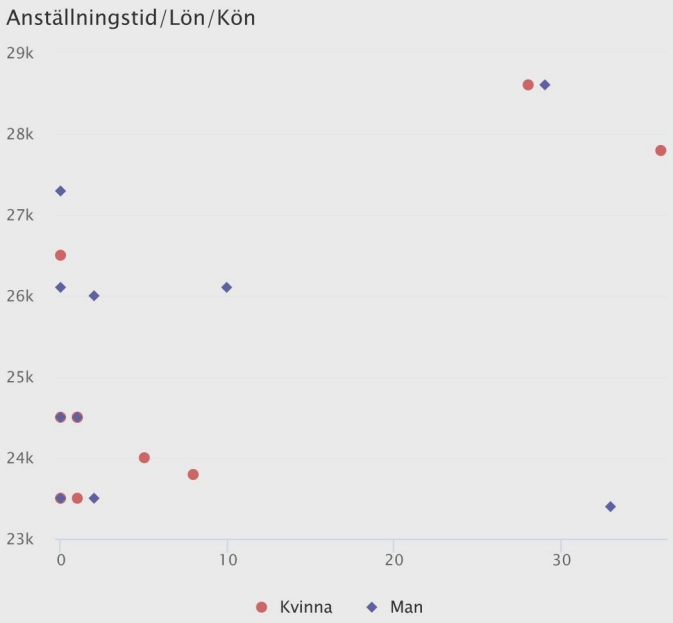
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	12	10	22
Andel	54,5 %	45,5 %	
Medelålder	41 År	43 År	42 År
Medelanställningstid	7 År	8 År	7 År
Lön % (K/M)			98,7 %
Minlön	23 500	23 400	23 400
10:e percentilen	23 500	23 500	23 500
Medianlön	24 500	25 250	24 500
Medellön	25 017	25 350	25 168
90:e percentilen	27 800	28 600	27 800
Maxlön	28 600	28 600	28 600



Analys

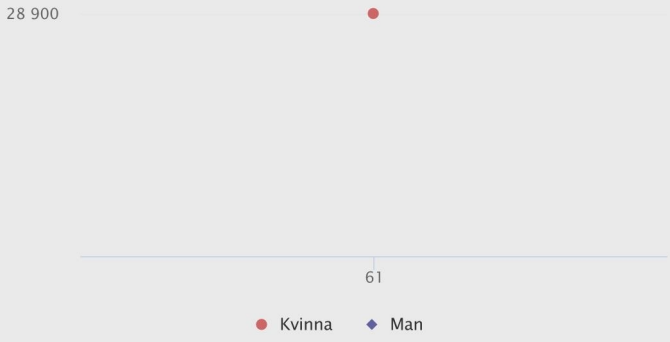
Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet samt skillnader i uppdragets art och tyngd. □ögts betalade medarbetare har dessutom ett utökat ansvar.



Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	1	0	1
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	61 År	År	61 År
Medelanställningstid	31 År	År	31 År
Lön % (K/M)			
Minlön	28 900	0	28 900
10:e percentilen	28 900	0	28 900
Medianlön	28 900		28 900
Medellön	28 900		28 900
90:e percentilen	28 900	0	28 900
Maxlön	28 900		28 900

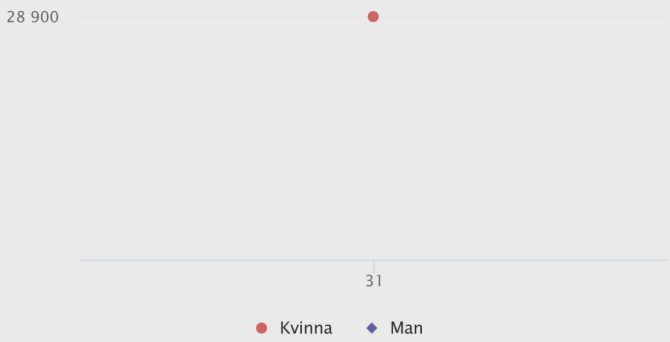
Ålder/Lön/Kön



Analys

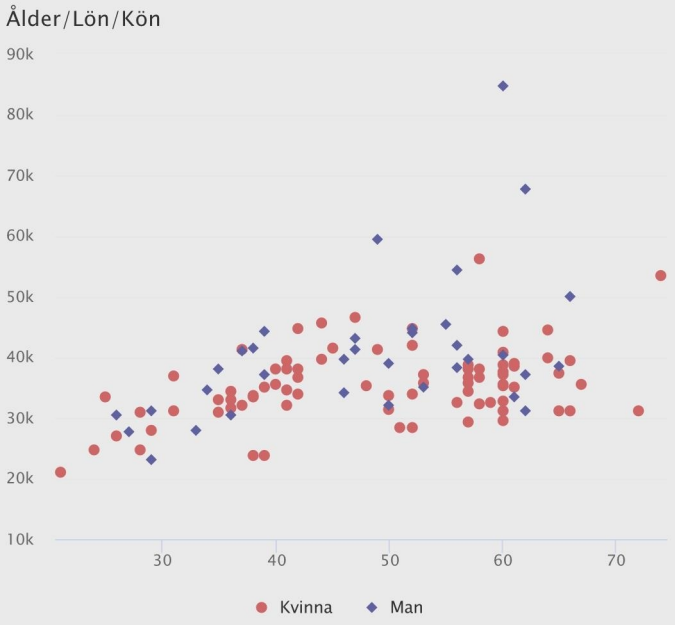
Gruppen består endast av en individ, ingen analys nödvändig.

Anställningstid/Lön/Kön



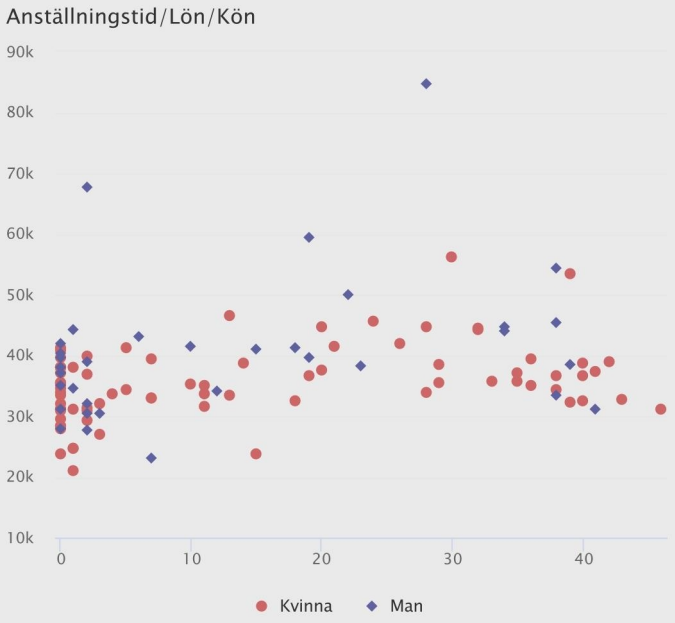
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	80	35	115
Andel	69,6 %	30,4 %	
Medelålder	49 År	48 År	49 År
Medelanställningstid	14 År	13 År	14 År
Lön % (K/M)			87,4 %
Minlön	21 000	23 050	21 000
10:e percentilen	28 450	30 400	28 450
Medianlön	35 300	39 000	35 800
Medellön	35 509	40 649	37 073
90:e percentilen	44 200	54 300	44 700
Maxlön	56 300	84 800	84 800



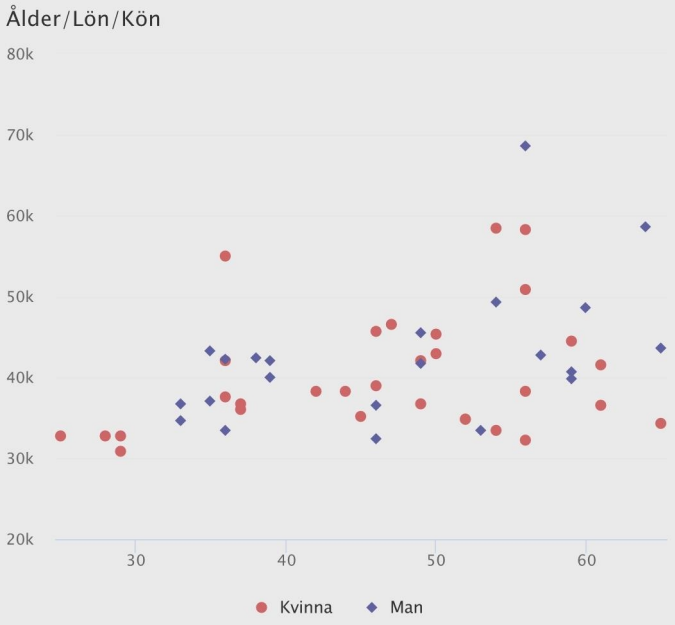
Analys

Löneläget för högst betalda medarbetare förklaras av grundprofessionens höga löneläge. □töver detta förklaras löneskillnaderna av skillnader i tillfälligt utökat uppdrag, såsom projektledning och ansvar.



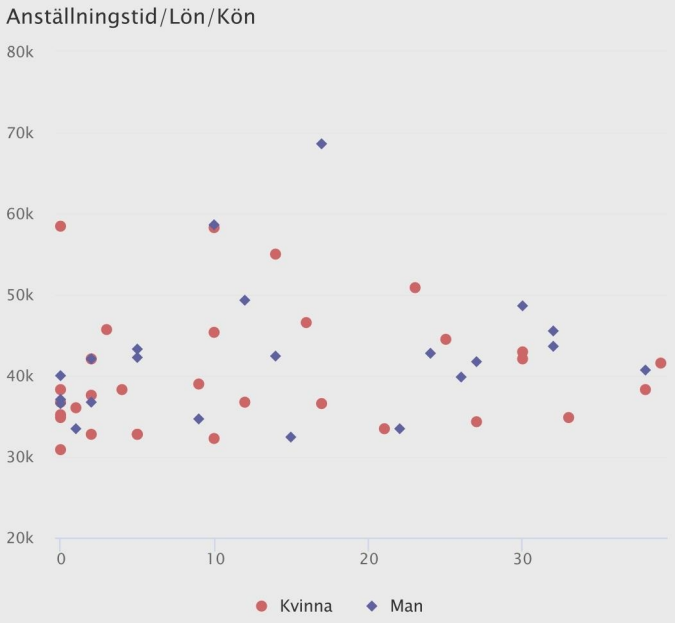
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	31	22	53
Andel	58,5 %	41,5 %	
Medelålder	47 År	47 År	47 År
Medelanställningstid	13 År	15 År	13 År
Lön % (K/M)			94,6 %
Minlön	30 800	32 400	30 800
10:e percentilen	32 800	33 500	32 800
Medianlön	38 300	41 850	39 900
Medellön	40 150	42 422	41 093
90:e percentilen	50 900	49 275	50 900
Maxlön	58 500	68 700	68 700



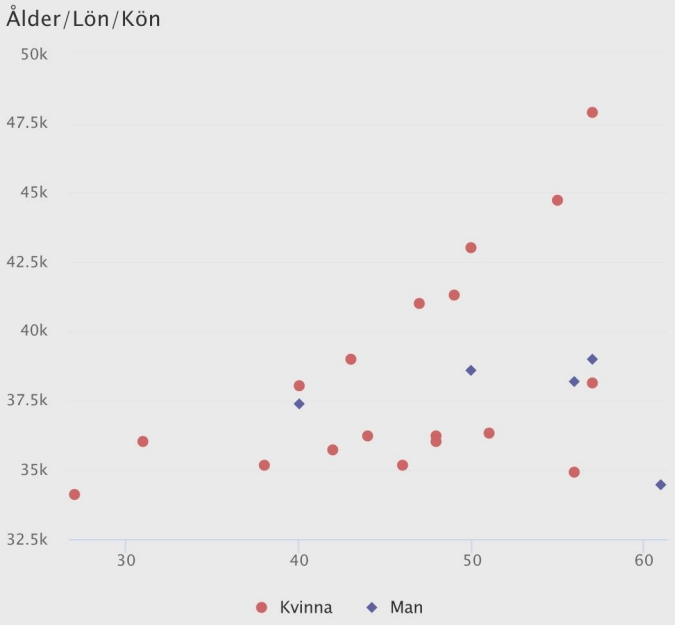
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet samt variation i uppdrag. Löneläget för högst betalda medarbetaren förklaras av visst utökat ansvar och utökade arbetsuppgifter.



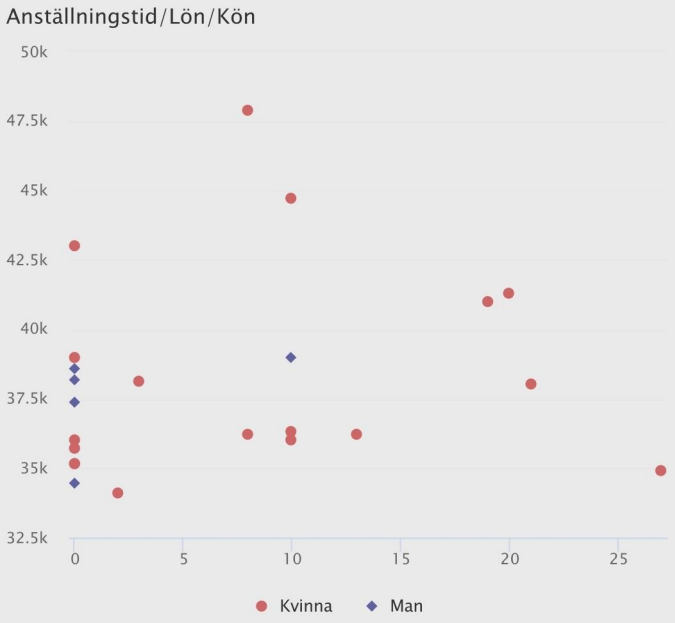
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	18	5	23
Andel	78,3 %	21,7 %	
Medelålder	46 År	53 År	48 År
Medelanställningstid	8 År	2 År	7 År
Lön % (K/M)			102,0 %
Minlön	34 100	34 450	34 100
10:e percentilen	34 900	34 450	34 900
Medianlön	36 250	38 200	37 400
Medellön	38 267	37 530	38 107
90:e percentilen	44 700	39 000	43 000
Maxlön	47 900	39 000	47 900



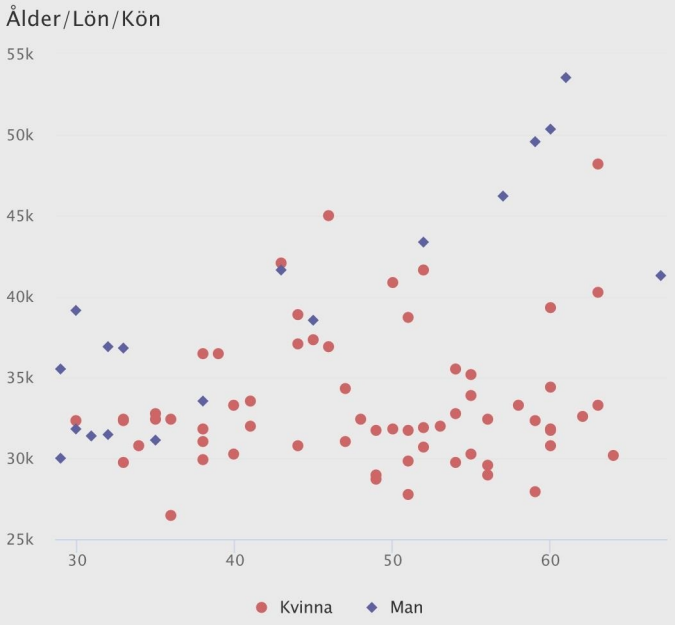
Analys

Löneskillnaderna förklaras av vissa skillnader i uppdragets art och tyngd.



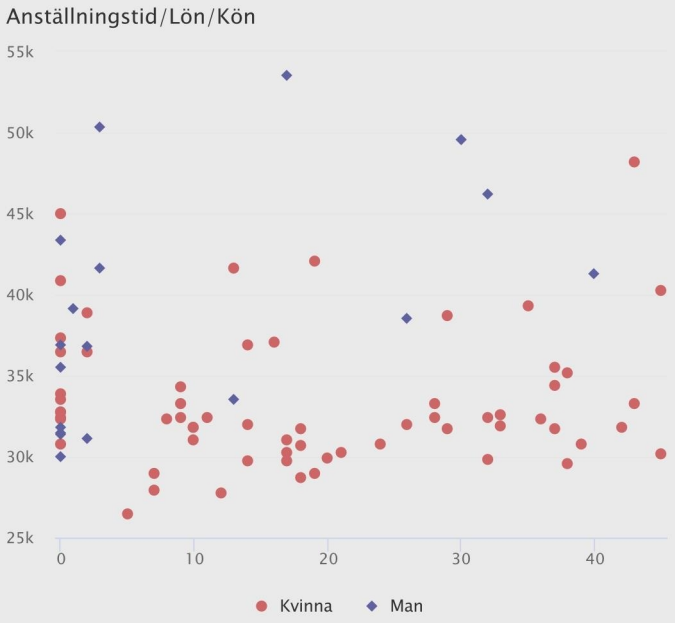
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	63	18	81
Andel	77,8 %	22,2 %	
Medelålder	49 År	42 År	47 År
Medelanställningstid	19 År	9 År	17 År
Lön % (K/M)			85,6 %
Minlön	26 500	30 000	26 500
10:e percentilen	29 600	31 100	29 700
Medianlön	32 350	37 700	32 450
Medellön	33 383	39 000	34 631
90:e percentilen	39 300	50 350	41 600
Maxlön	48 200	53 500	53 500



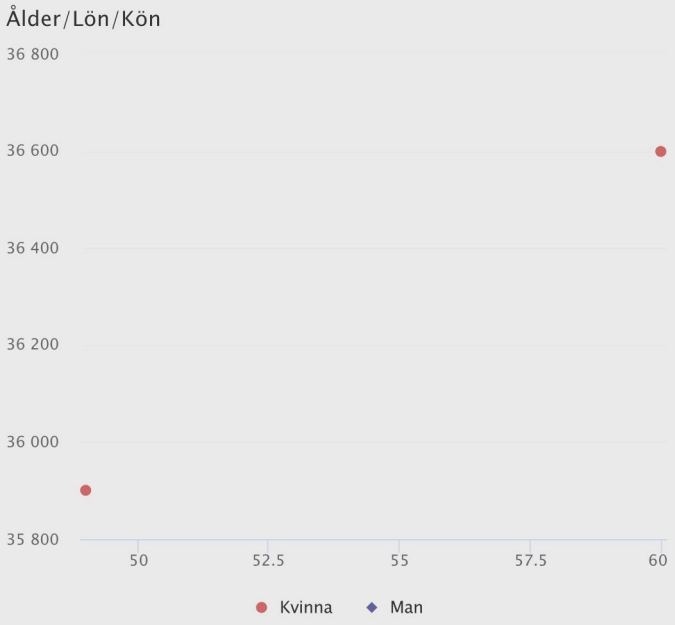
Analys

Löneskillnaderna förklaras av att det finns olika grundprofessioner, dessutom finns det en stor variation i specialisering och uppdragets art och tyngd.



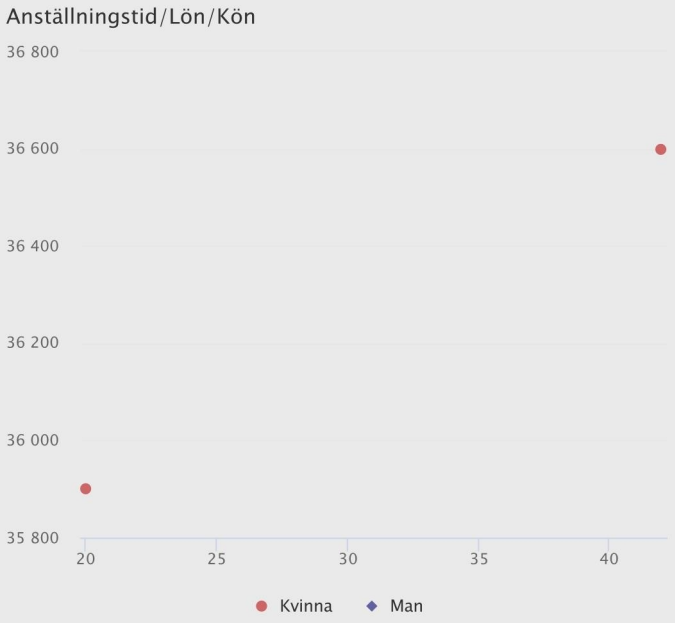
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	2	0	2
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	55 År	År	55 År
Medelanställningstid	31 År	År	31 År
Lön % (K/M)			
Minlön	35 900	0	35 900
10:e percentilen	35 900	0	35 900
Medianlön	36 250		36 250
Medellön	36 250		36 250
90:e percentilen	36 600	0	36 600
Maxlön	36 600		36 600



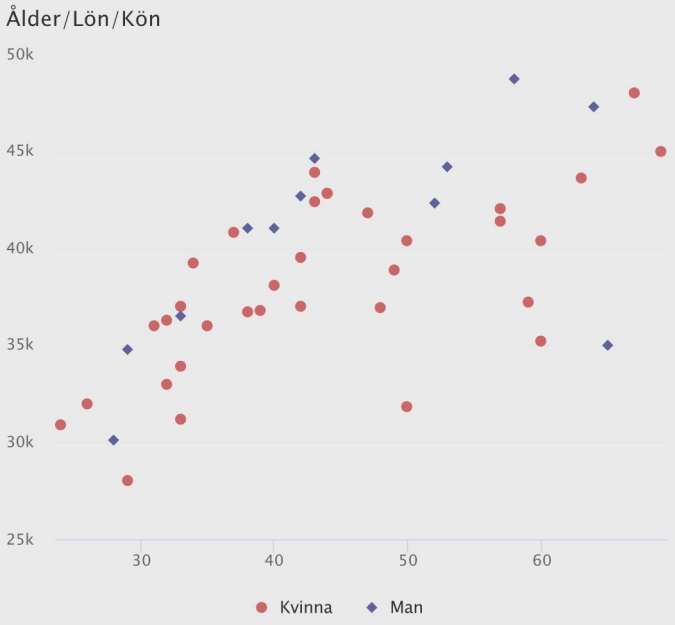
Analys

Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.



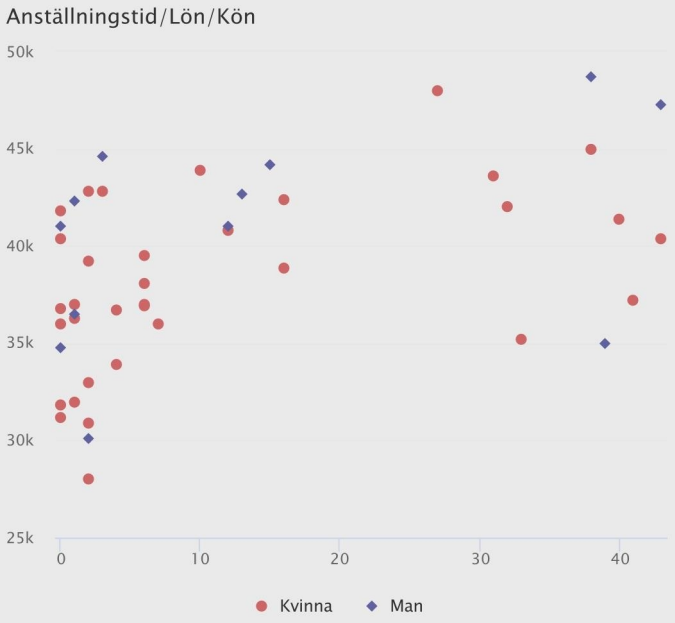
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	34	12	46
Andel	73,9 %	26,1 %	
Medelålder	44 År	45 År	44 År
Medelanställningstid	12 År	14 År	12 År
Lön % (K/M)			93,8 %
Minlön	28 000	30 100	28 000
10:e percentilen	31 800	34 800	31 800
Medianlön	37 650	41 650	39 050
Medellön	38 144	40 683	38 807
90:e percentilen	43 600	47 300	44 600
Maxlön	48 000	48 700	48 700



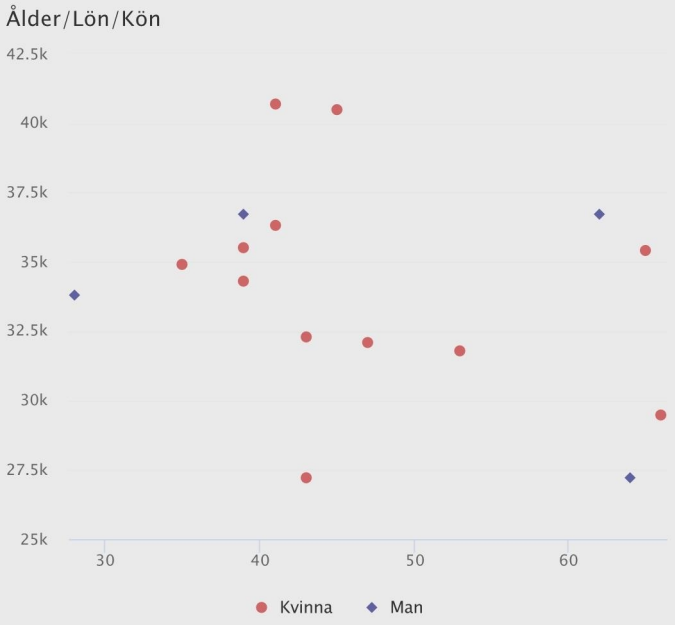
Analys

Löneskillnaderna förklaras av en viss variation i uppdrag och erfarenhet.



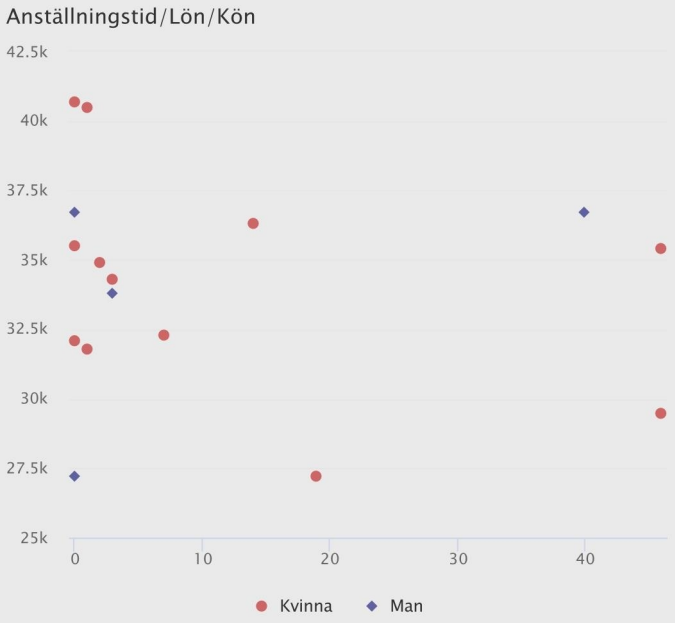
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	12	4	16
Andel	75 %	25 %	
Medelålder	46 År	48 År	47 År
Medelanställningstid	12 År	11 År	11 År
Lön % (K/M)			101,8 %
Minlön	27 200	27 200	27 200
10:e percentilen	29 500	27 200	27 200
Medianlön	34 600	35 250	34 600
Medellön	34 208	33 600	34 056
90:e percentilen	40 500	36 700	40 500
Maxlön	40 700	36 700	40 700



Analys

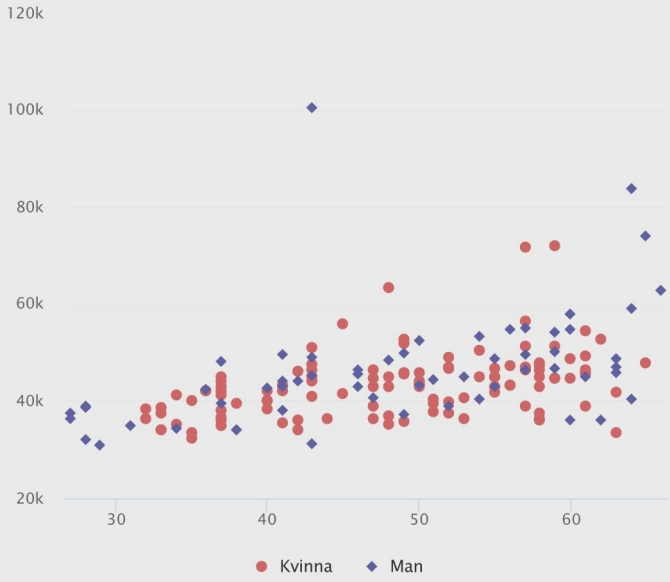
Löneskillnaderna förklaras av skillnad i befattning, samt skillnader i erfarenhet och individuell lönesättning utifrån prestation.



Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	113	59	172
Andel	65,7 %	34,3 %	
Medelålder	48 År	48 År	48 År
Medelanställningstid	13 År	10 År	12 År
Lön % (K/M)			93,3 %
Minlön	32 500	31 000	31 000
10:e percentilen	36 000	34 500	35 700
Medianlön	43 000	45 000	43 250
Medellön	43 321	46 442	44 391
90:e percentilen	50 900	57 800	52 900
Maxlön	72 000	100 500	100 500

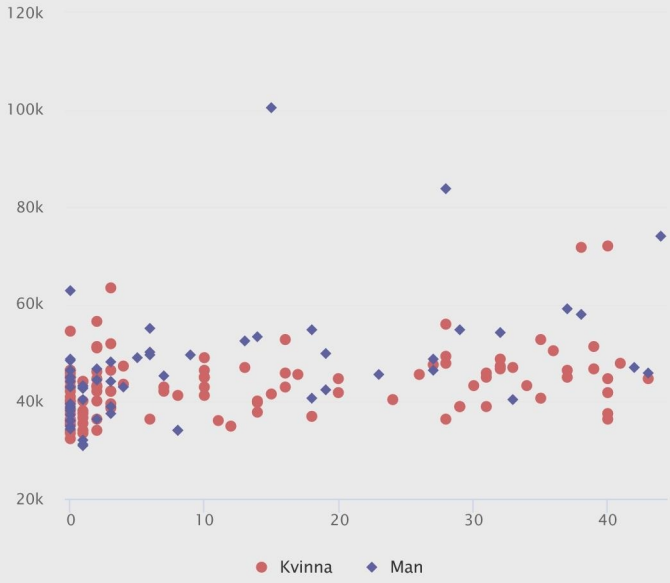
Ålder/Lön/Kön



Analys

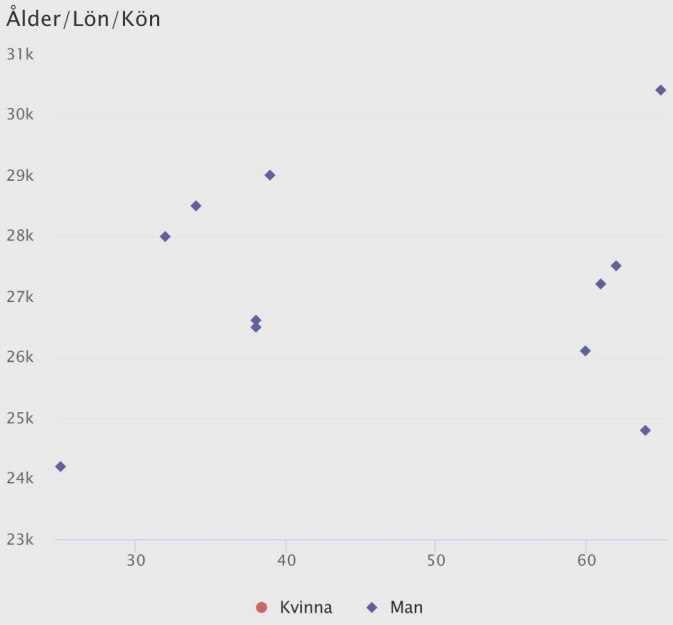
Löneskillnaderna förklaras av skillnader i grundprofession samt bibehållen lön från tidigare befattning. Löneläget för högst betalda medarbetare förklaras av dubbelspecialisering samt akademiska meriter inom läkaryrket.

Anställningstid/Lön/Kön



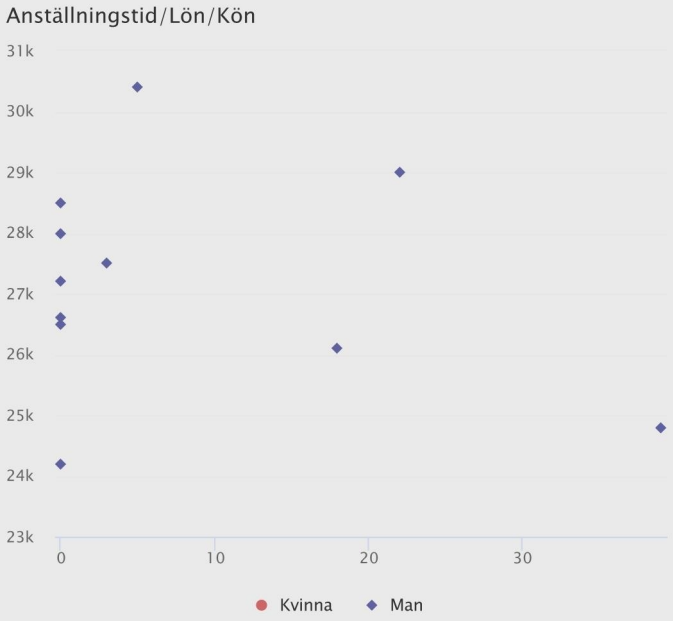
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	0	11	11
Andel	0 %	100 %	
Medelålder	År	47 År	47 År
Medelanställningstid	År	8 År	8 År
Lön % (K/M)			
Minlön	0	24 200	24 200
10:e percentilen	0	24 800	24 800
Medianlön		27 200	27 200
Medellön		27 164	27 164
90:e percentilen	0	29 000	29 000
Maxlön		30 400	30 400



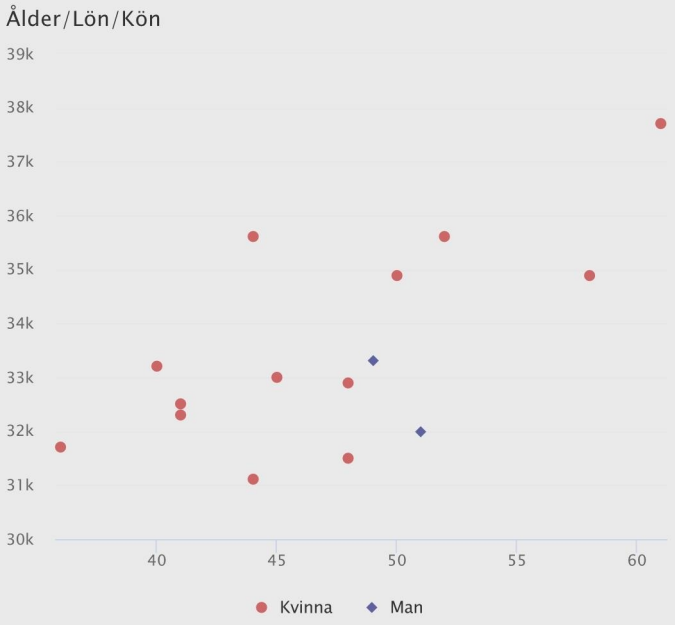
Analys

Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.



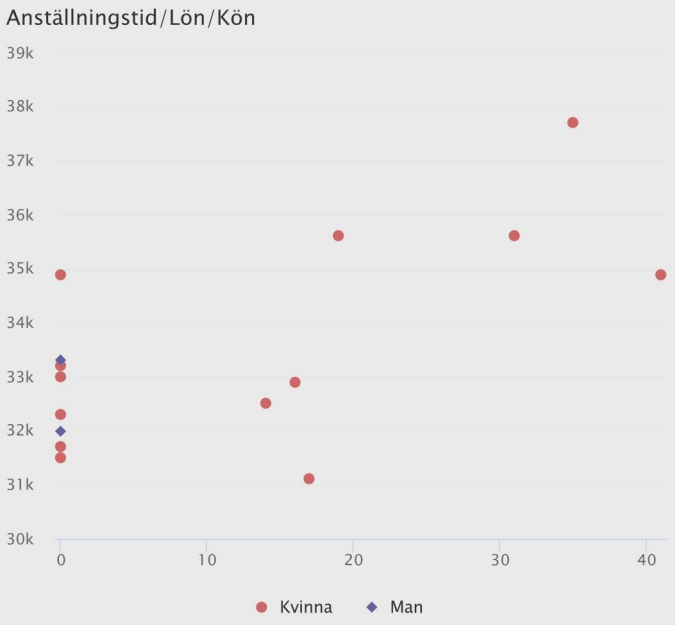
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	13	2	15
Andel	86,7 %	13,3 %	
Medelålder	47 År	50 År	47 År
Medelanställningstid	13 År	0 År	12 År
Lön % (K/M)			102,9 %
Minlön	31 100	32 000	31 100
10:e percentilen	31 500	32 000	31 500
Medianlön	33 000	32 650	33 000
Medellön	33 608	32 650	33 480
90:e percentilen	35 600	33 300	35 600
Maxlön	37 700	33 300	37 700



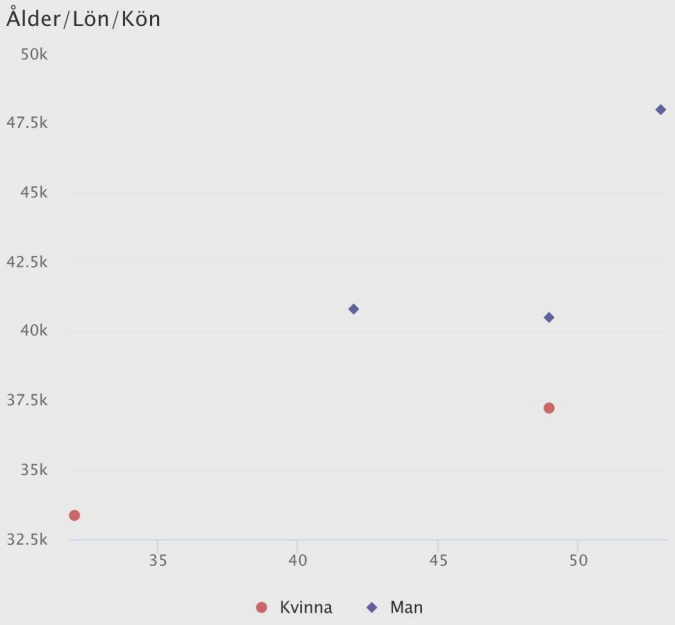
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet och individuell lönesättning utifrån prestation.



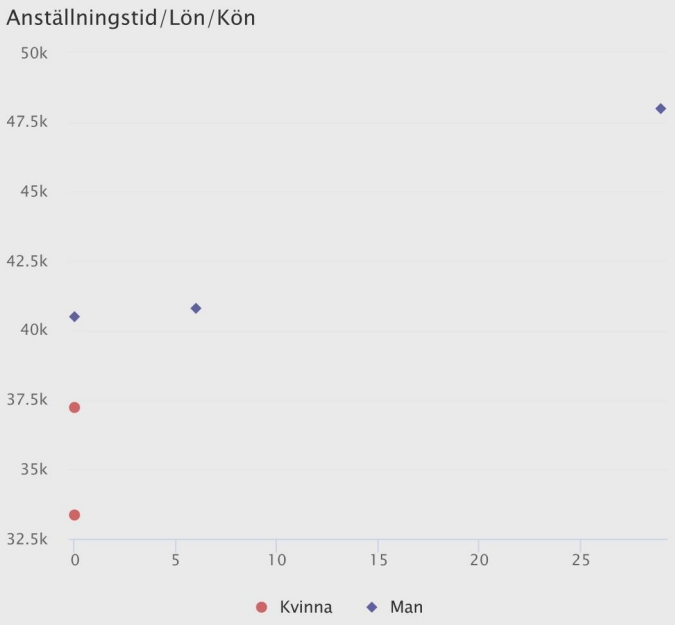
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	2	3	5
Andel	40 %	60 %	
Medelålder	41 År	48 År	45 År
Medelanställningstid	0 År	12 År	7 År
Lön % (K/M)			81,9 %
Minlön	33 350	40 500	33 350
10:e percentilen	33 350	40 500	33 350
Medianlön	35 300	40 800	40 500
Medellön	35 300	43 100	39 980
90:e percentilen	37 250	48 000	48 000
Maxlön	37 250	48 000	48 000



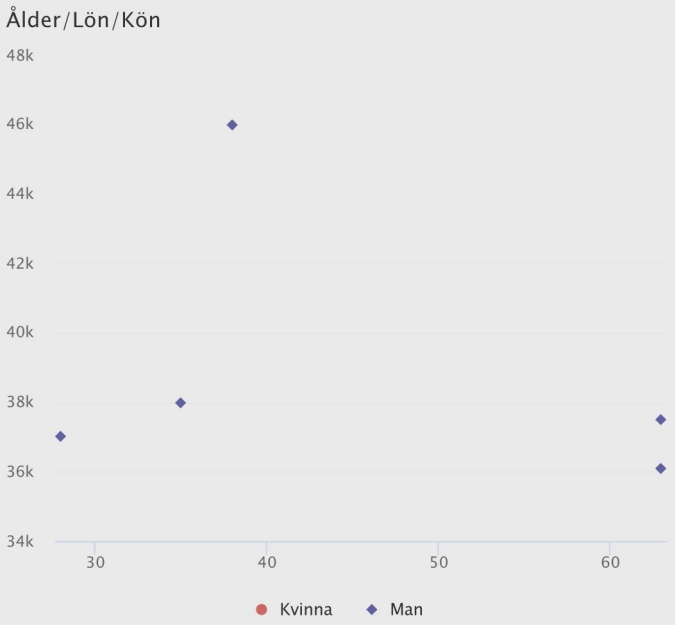
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i specialisering och erfarenhet. Högst betald medarbetare har ett lönetillägg som tillförordnad avdelningschef.



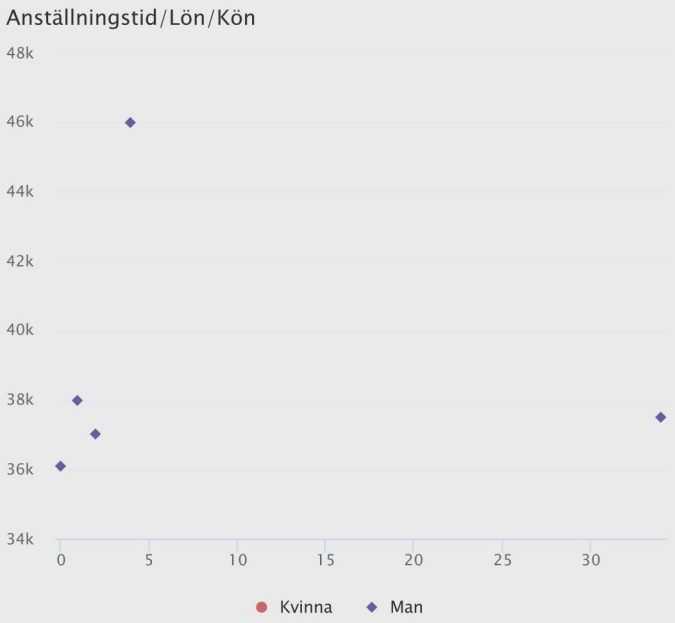
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	0	5	5
Andel	0 %	100 %	
Medelålder	År	45 År	45 År
Medelanställningstid	År	8 År	8 År
Lön % (K/M)			
Minlön	0	36 100	36 100
10:e percentilen	0	36 100	36 100
Medianlön		37 500	37 500
Medellön		38 920	38 920
90:e percentilen	0	46 000	46 000
Maxlön		46 000	46 000



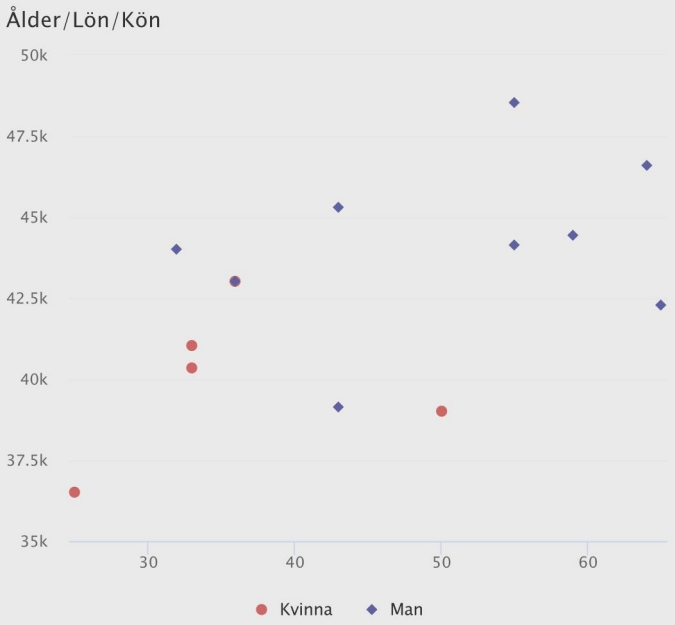
Analys

Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.



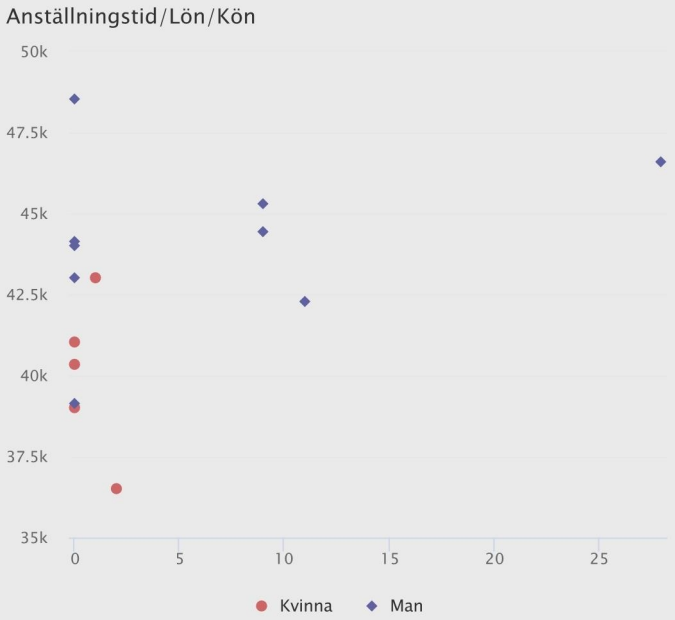
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	5	9	14
Andel	35,7 %	64,3 %	
Medelålder	35 År	50 År	45 År
Medelanställningstid	1 År	6 År	4 År
Lön % (K/M)			90,5 %
Minlön	36 500	39 150	36 500
10:e percentilen	36 500	39 150	39 000
Medianlön	40 350	44 150	43 000
Medellön	39 980	44 167	42 671
90:e percentilen	43 000	48 550	46 600
Maxlön	43 000	48 550	48 550



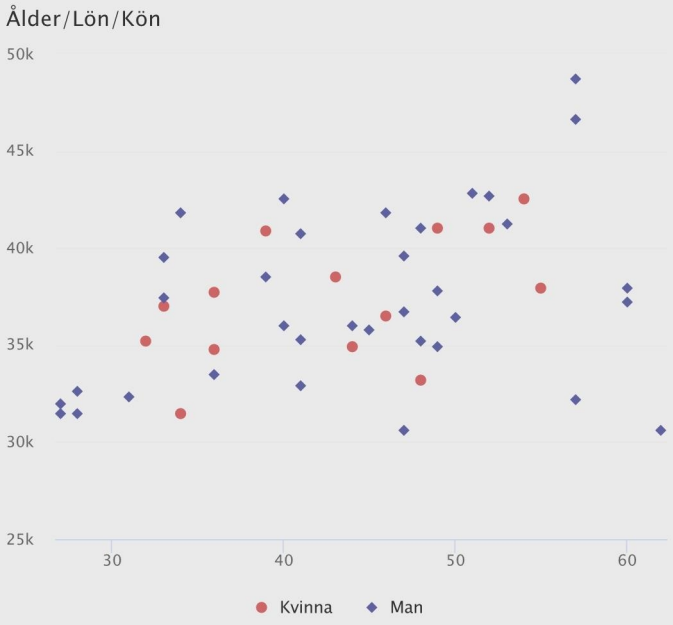
Analys

□ellan en kvinnlig medarbetare och likvärdiga manliga medarbetare finns en osaklig löneskillnad. □e närmare i handlingsplan på sidan □□. □vriga skillnader i denna grupp motiveras med skillnader i uppdragets art och t□ngd□samt individuell prestation.



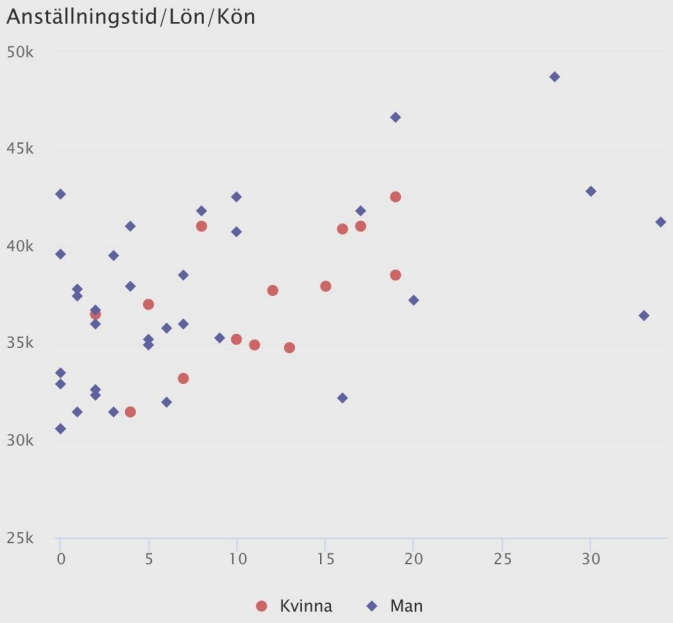
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	14	35	49
Andel	28,6 %	71,4 %	
Medelålder	43 År	44 År	44 År
Medelanställningstid	11 År	8 År	9 År
Lön % (K/M)			100,2 %
Minlön	31 500	30 600	30 600
10:e percentilen	33 200	31 500	31 500
Medianlön	37 350	36 700	37 000
Medellön	37 329	37 249	37 271
90:e percentilen	41 000	42 700	42 500
Maxlön	42 500	48 700	48 700



Analys

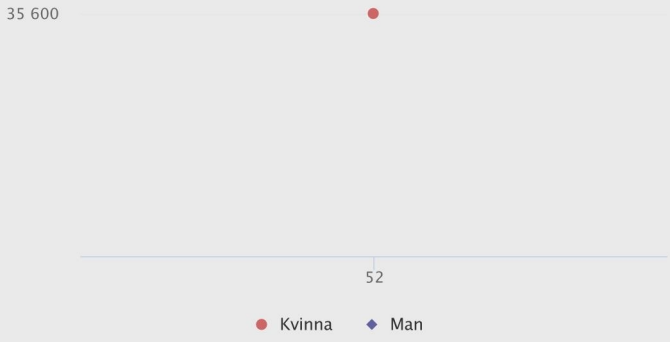
Löneskillnaderna förklaras av individuell lönesättning utifrån prestation, erfarenhet och skillnader i uppdraget.



Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	1	0	1
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	52 År	År	52 År
Medelanställningstid	1 År	År	1 År
Lön % (K/M)			
Minlön	35 600	0	35 600
10:e percentilen	35 600	0	35 600
Medianlön	35 600		35 600
Medellön	35 600		35 600
90:e percentilen	35 600	0	35 600
Maxlön	35 600		35 600

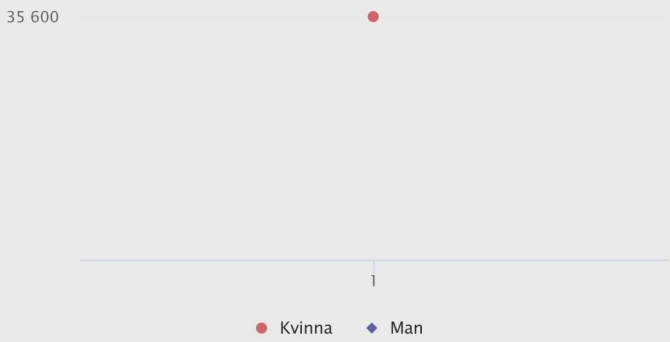
Ålder/Lön/Kön



Analys

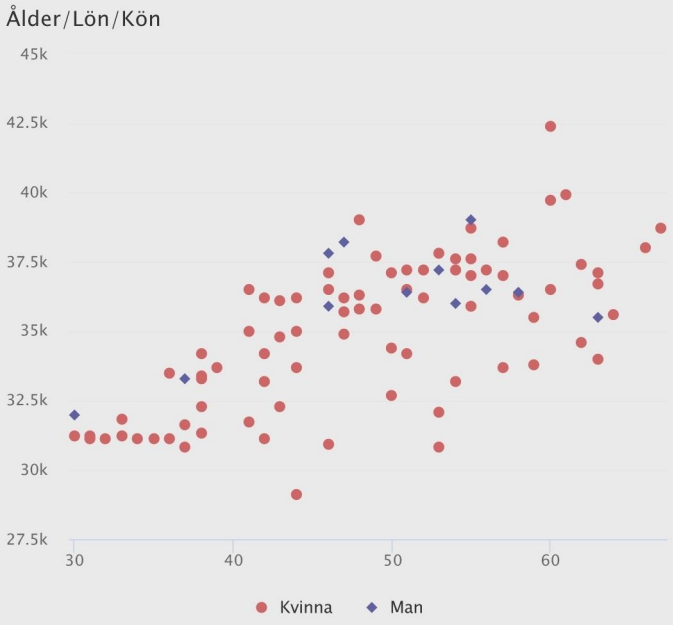
Gruppen består endast av en individ, ingen analys nödvändig.

Anställningstid/Lön/Kön



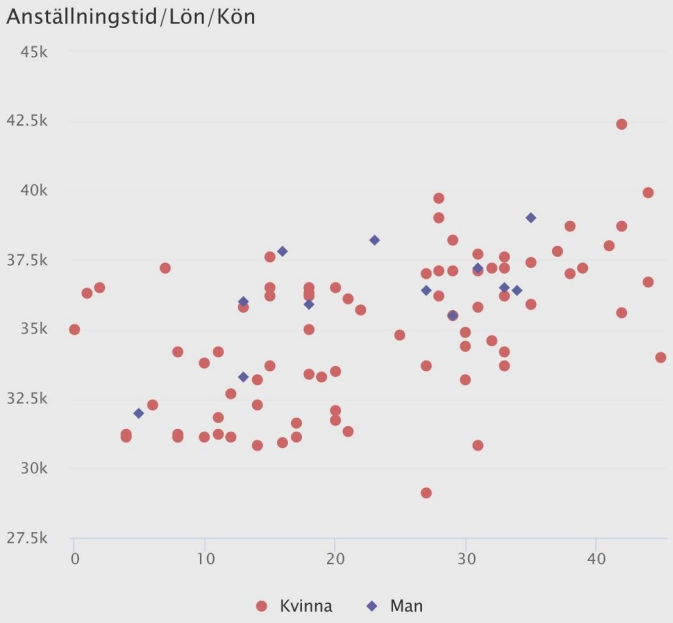
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	80	12	92
Andel	87 %	13 %	
Medelålder	48 År	50 År	48 År
Medelanställningstid	23 År	23 År	23 År
Lön % (K/M)			96,4 %
Minlön	29 100	32 000	29 100
10:e percentilen	31 100	33 300	31 100
Medianlön	35 250	36 400	35 750
Medellön	34 896	36 183	35 064
90:e percentilen	38 000	38 200	38 000
Maxlön	42 400	39 000	42 400



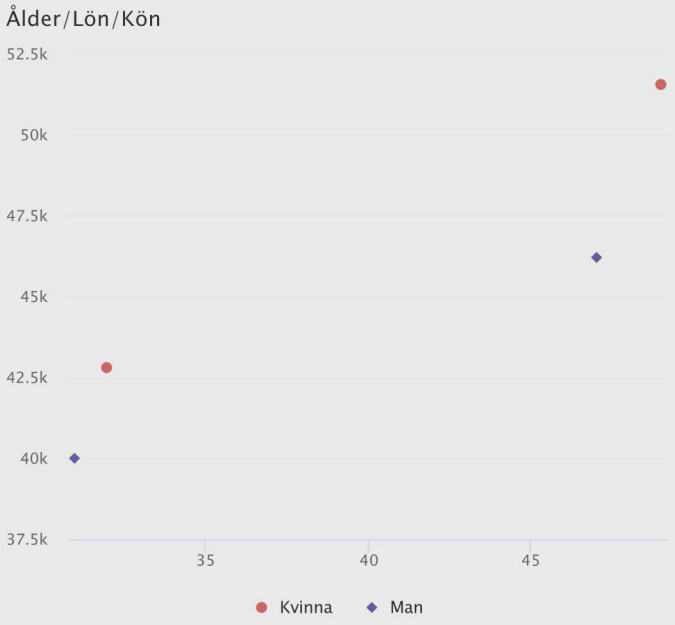
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet.



Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	2	2	4
Andel	50 %	50 %	
Medelålder	41 År	39 År	40 År
Medelanställningstid	6 År	9 År	7 År
Lön % (K/M)			109,5 %
Minlön	42 800	40 000	40 000
10:e percentilen	42 800	40 000	40 000
Medianlön	47 175	43 100	44 500
Medellön	47 175	43 100	45 138
90:e percentilen	51 550	46 200	51 550
Maxlön	51 550	46 200	51 550



Analys

Löneskillnaderna förklaras av individuell lönesättning utifrån prestation.

Nyckeltal

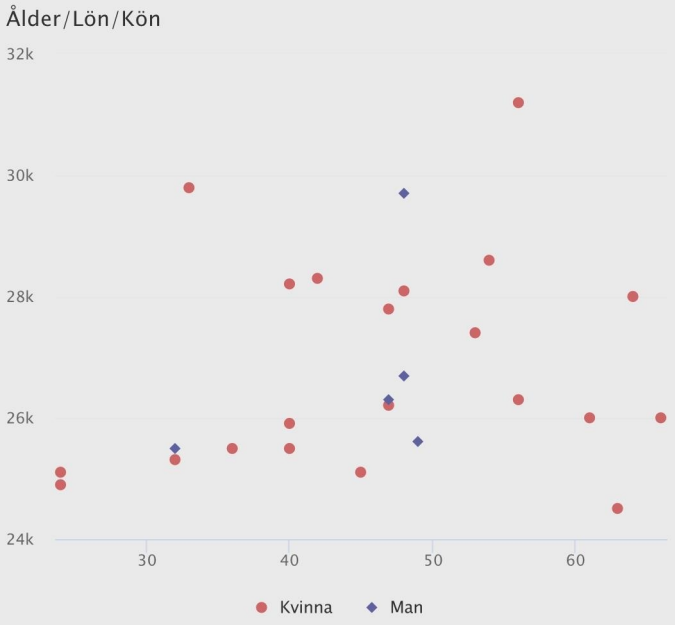
	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	2	0	2
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	54 År	År	54 År
Medelanställningstid	10 År	År	10 År
Lön % (K/M)			
Minlön	43 000	0	43 000
10:e percentilen	43 000	0	43 000
Medianlön	43 150		43 150
Medellön	43 150		43 150
90:e percentilen	43 300	0	43 300
Maxlön	43 300		43 300

Analys

Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.

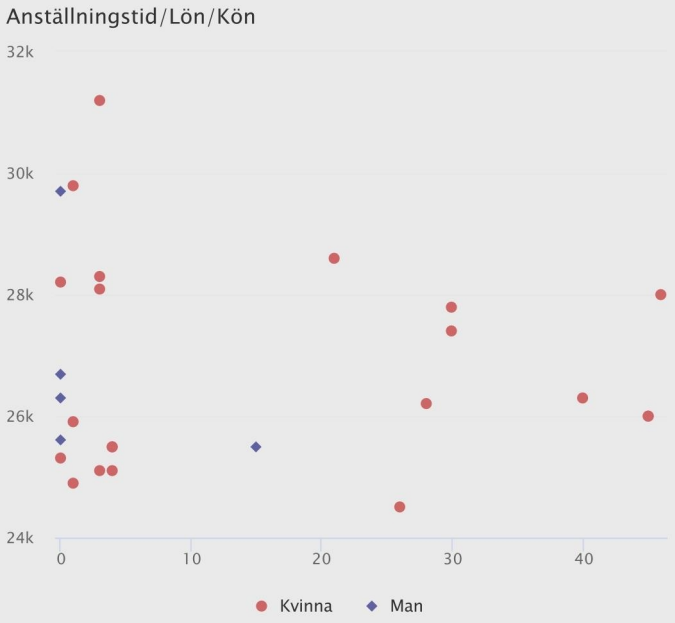
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	21	5	26
Andel	80,8 %	19,2 %	
Medelålder	46 År	45 År	46 År
Medelanställningstid	16 År	3 År	14 År
Lön % (K/M)			100,3 %
Minlön	24 500	25 500	24 500
10:e percentilen	25 100	25 500	25 100
Medianlön	26 200	26 300	26 250
Medellön	26 843	26 760	26 827
90:e percentilen	28 600	29 700	29 700
Maxlön	31 200	29 700	31 200



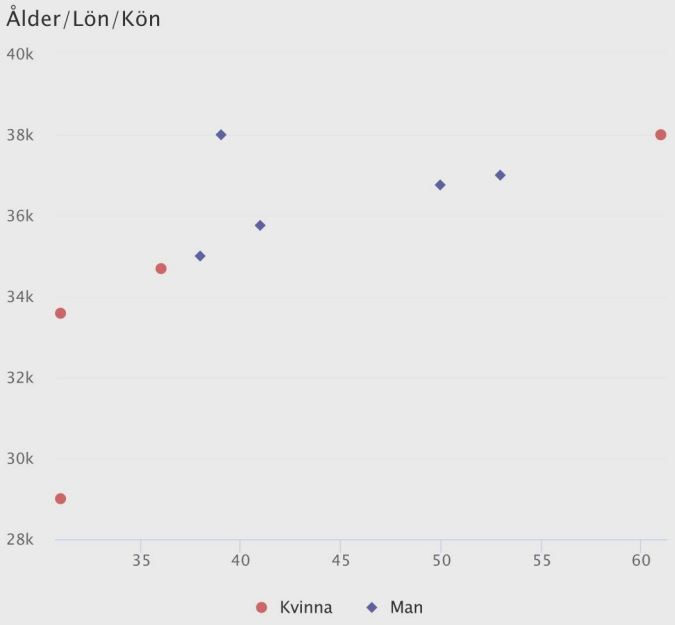
Analys

Löneskillnaden mellan könen är försumbar.



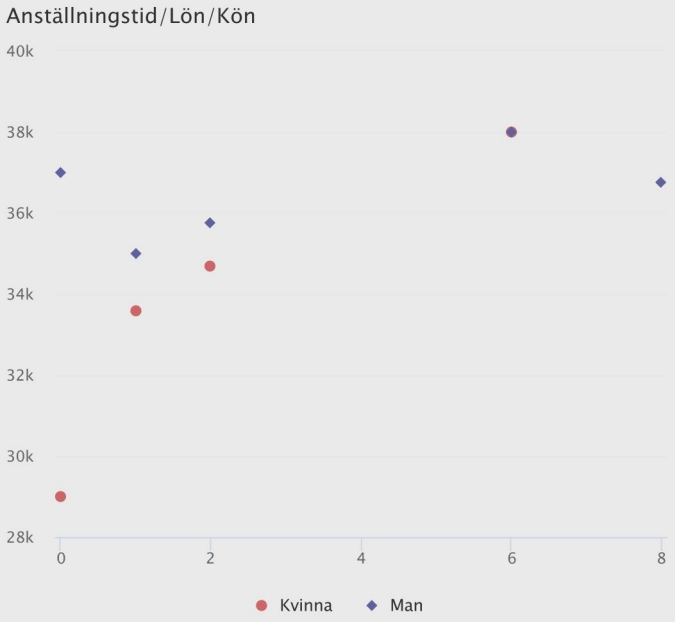
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	4	5	9
Andel	44,4 %	55,6 %	
Medelålder	40 År	44 År	42 År
Medelanställningstid	2 År	3 År	3 År
Lön % (K/M)			92,7 %
Minlön	29 000	35 000	29 000
10:e percentilen	29 000	35 000	29 000
Medianlön	34 150	36 750	35 750
Medellön	33 825	36 500	35 311
90:e percentilen	38 000	38 000	38 000
Maxlön	38 000	38 000	38 000



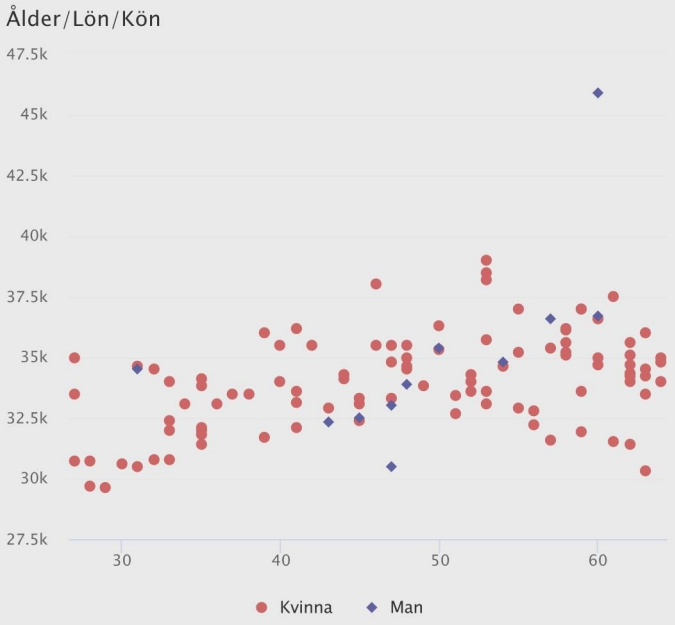
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet. Det finns även en påverkan av samordningsansvar för högst betalda man.



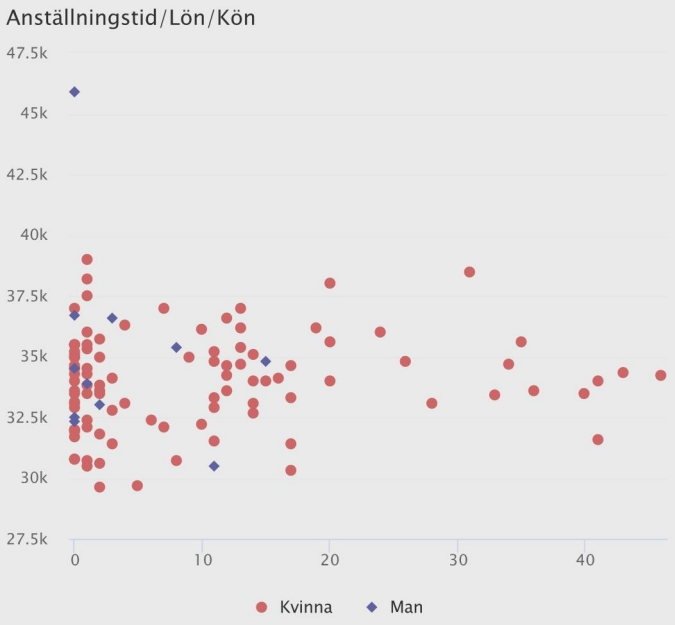
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	100	11	111
Andel	90,1 %	9,9 %	
Medelålder	48 År	49 År	48 År
Medelanställningstid	10 År	4 År	9 År
Lön % (K/M)			96,9 %
Minlön	29 600	30 500	29 600
10:e percentilen	31 400	32 300	31 400
Medianlön	34 050	34 500	34 100
Medellön	34 002	35 100	34 111
90:e percentilen	36 300	36 700	36 600
Maxlön	39 000	45 900	45 900



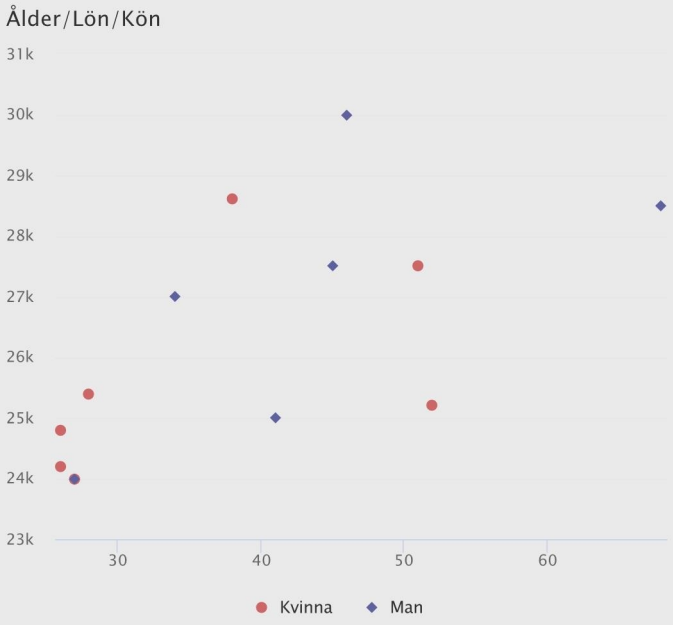
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet samt lön från tidigare chefsuppdrag.



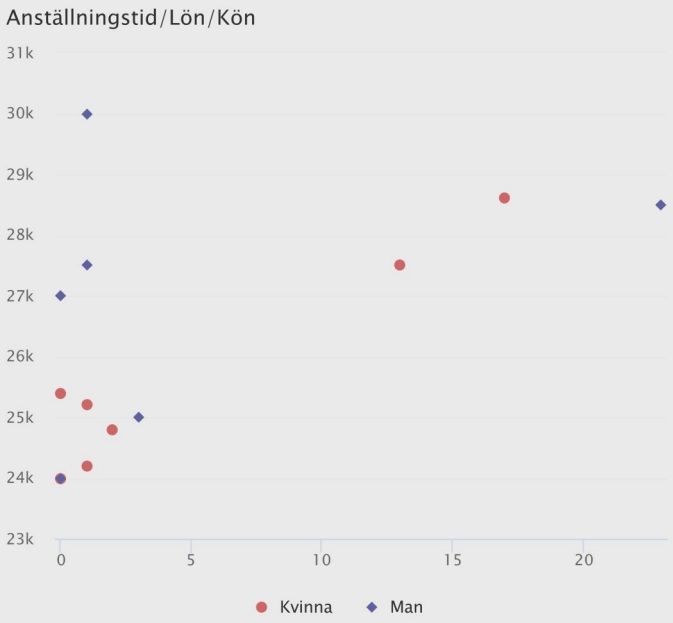
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	7	6	13
Andel	53,8 %	46,2 %	
Medelålder	35 År	44 År	39 År
Medelanställningstid	5 År	5 År	5 År
Lön % (K/M)			95,1 %
Minlön	24 000	24 000	24 000
10:e percentilen	24 000	24 000	24 000
Medianlön	25 200	27 250	25 400
Medellön	25 671	27 000	26 285
90:e percentilen	28 600	30 000	28 600
Maxlön	28 600	30 000	30 000



Analys

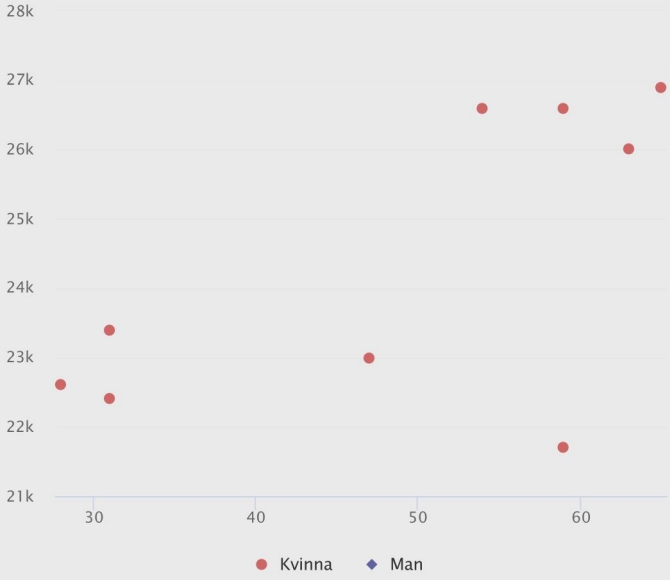
Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet.



Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	9	0	9
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	49 År	År	49 År
Medelanställningstid	16 År	År	16 År
Lön % (K/M)			
Minlön	21 700	0	21 700
10:e percentilen	21 700	0	21 700
Medianlön	23 400		23 400
Medellön	24 356		24 356
90:e percentilen	26 900	0	26 900
Maxlön	26 900		26 900

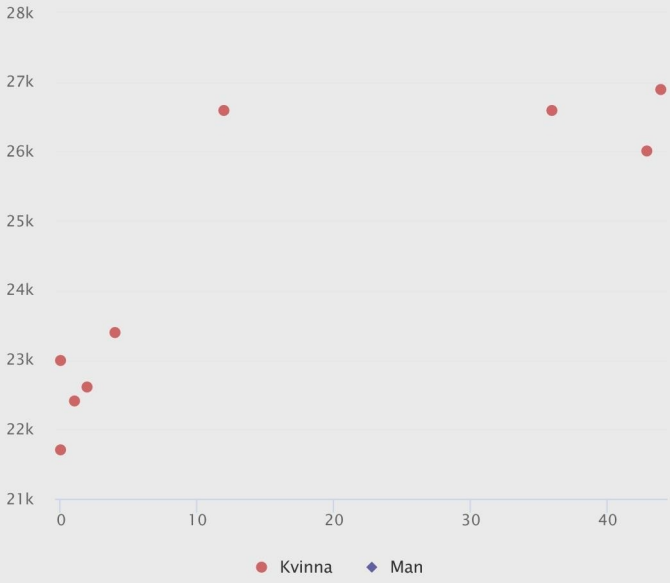
Ålder/Lön/Kön



Analys

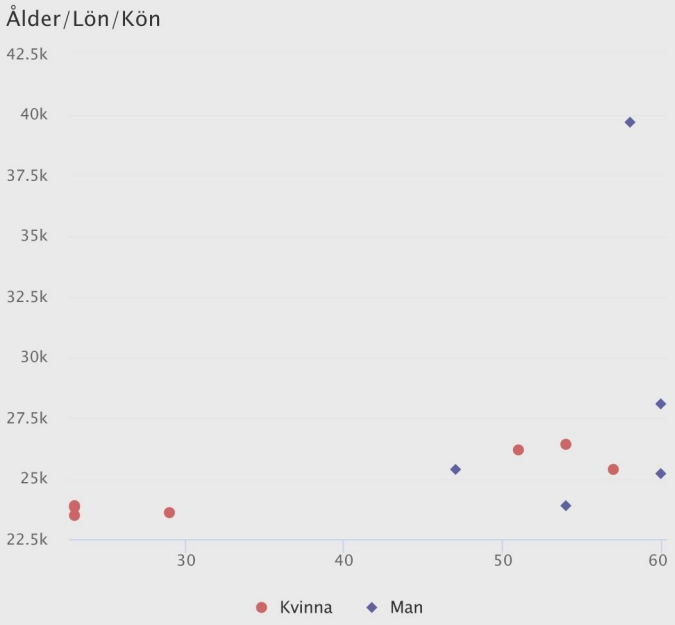
Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.

Anställningstid/Lön/Kön



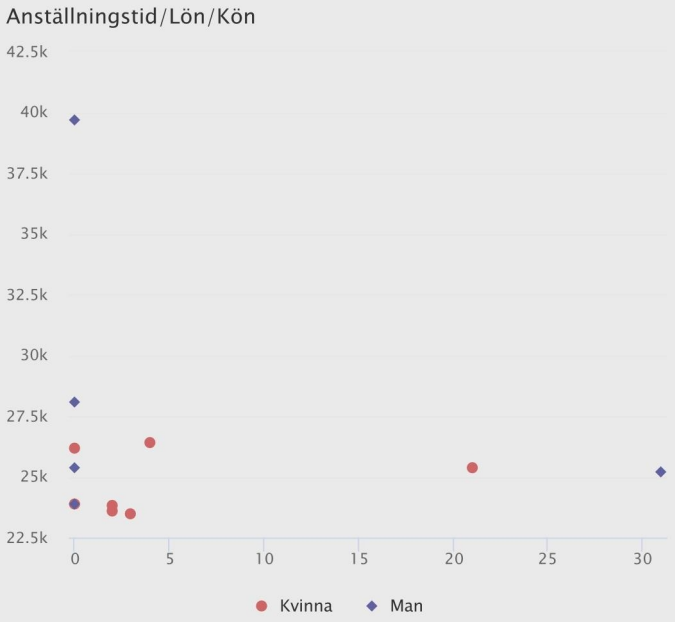
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	7	5	12
Andel	58,3 %	41,7 %	
Medelålder	37 År	56 År	45 År
Medelanställningstid	5 År	6 År	5 År
Lön % (K/M)			86,7 %
Minlön	23 500	23 900	23 500
10:e percentilen	23 500	23 900	23 600
Medianlön	23 900	25 400	25 300
Medellön	24 686	28 460	26 258
90:e percentilen	26 400	39 700	28 100
Maxlön	26 400	39 700	39 700



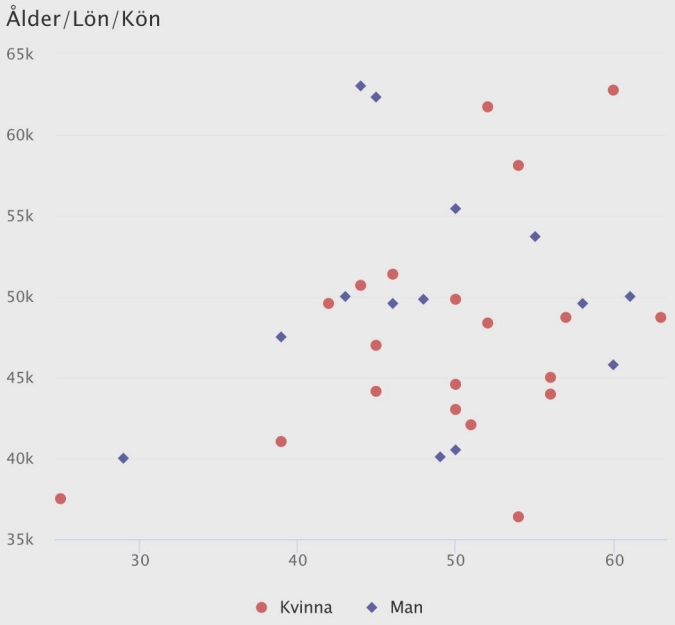
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet samt att högst betalda medarbetare har utökat uppdrag och ansvar.



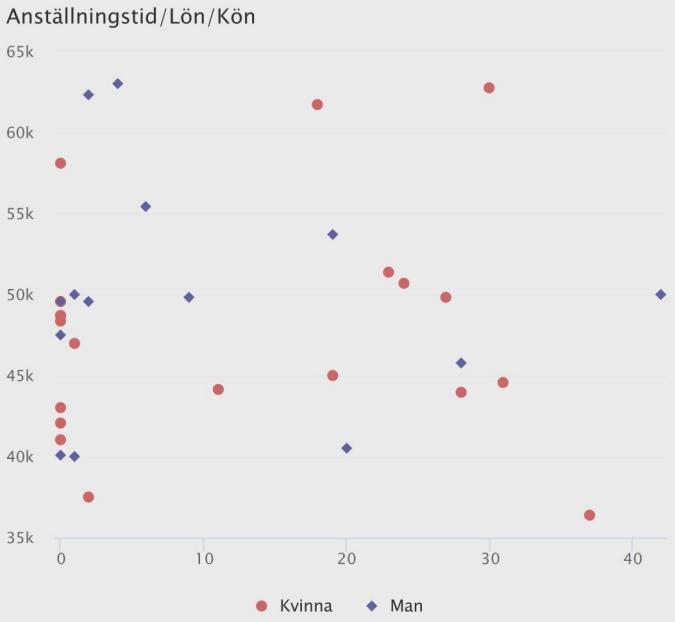
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	20	14	34
Andel	58,8 %	41,2 %	
Medelålder	50 År	48 År	49 År
Medelanställningstid	13 År	10 År	11 År
Lön % (K/M)			95,8 %
Minlön	36 400	40 000	36 400
10:e percentilen	41 000	40 100	40 100
Medianlön	47 700	49 700	48 700
Medellön	47 725	49 804	48 581
90:e percentilen	61 700	62 300	61 700
Maxlön	62 800	63 000	63 000



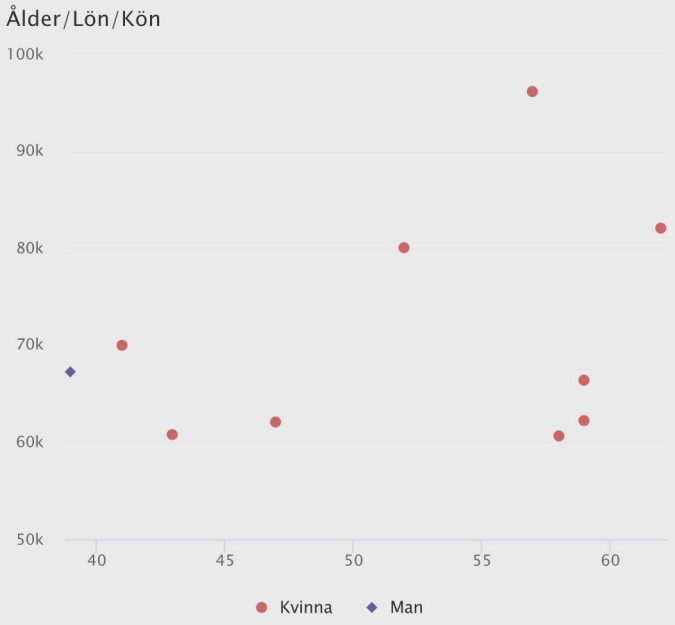
Analys

Löneskillnaderna förklaras av att det finns en stor variation i uppdragets komple□itet och t□ngd□samt att det finns en påverkan av medarbetarnas grundprofession och erfarenhet.



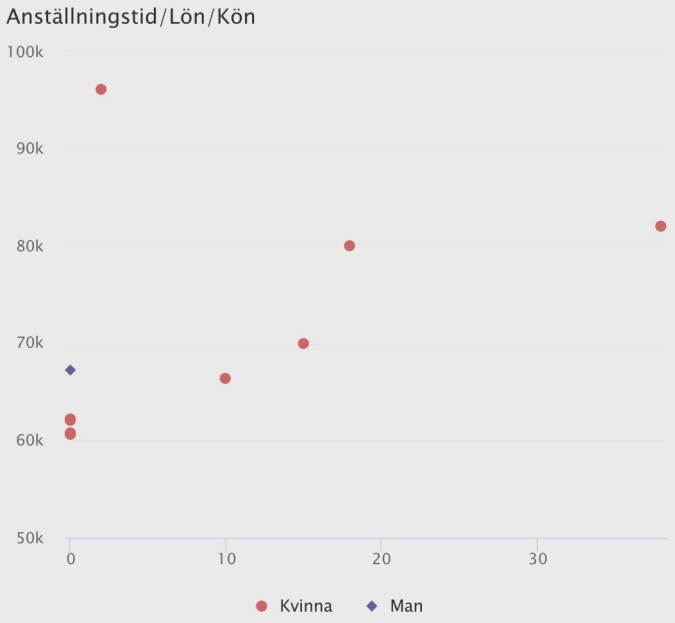
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	9	1	10
Andel	90 %	10 %	
Medelålder	53 År	39 År	52 År
Medelanställningstid	9 År	0 År	8 År
Lön % (K/M)			105,9 %
Minlön	60 700	67 200	60 700
10:e percentilen	60 700	67 200	60 800
Medianlön	66 400	67 200	66 800
Medellön	71 133	67 200	70 740
90:e percentilen	96 100	67 200	96 100
Maxlön	96 100	67 200	96 100



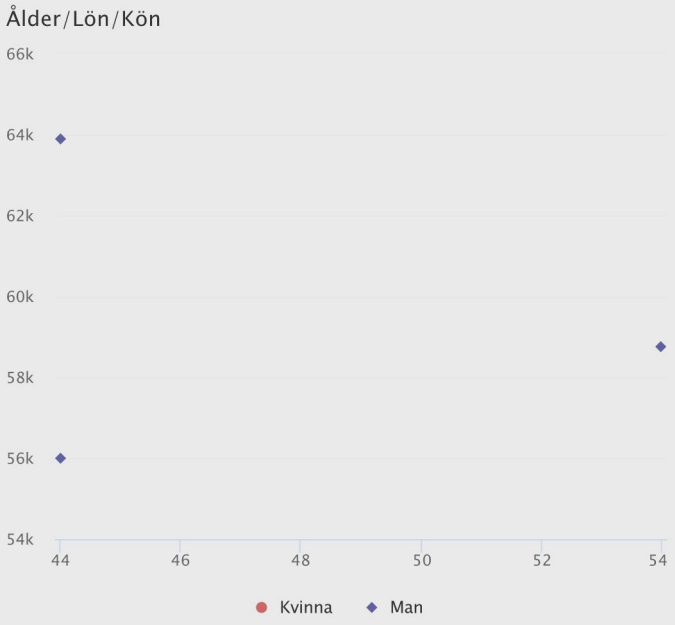
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i uppdragets art och tyngd.



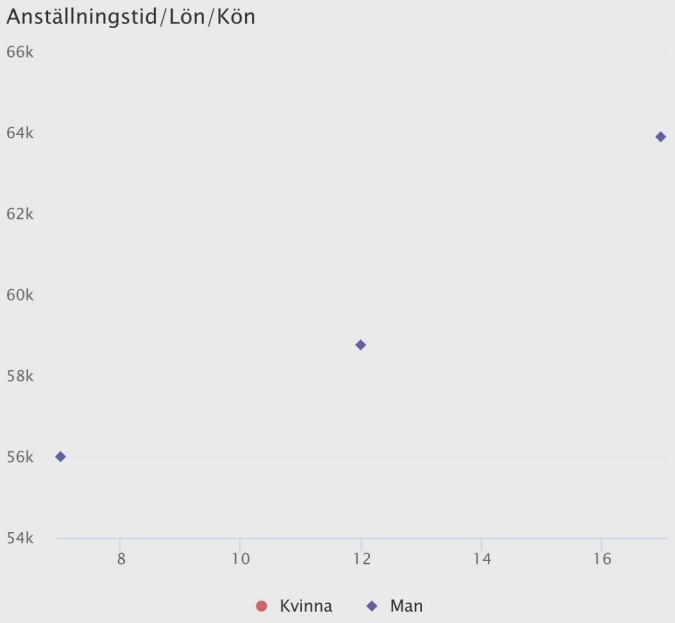
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	0	3	3
Andel	0 %	100 %	
Medelålder	År	47 År	47 År
Medelanställningstid	År	12 År	12 År
Lön % (K/M)			
Minlön	0	56 000	56 000
10:e percentilen	0	56 000	56 000
Medianlön		58 750	58 750
Medellön		59 550	59 550
90:e percentilen	0	63 900	63 900
Maxlön		63 900	63 900



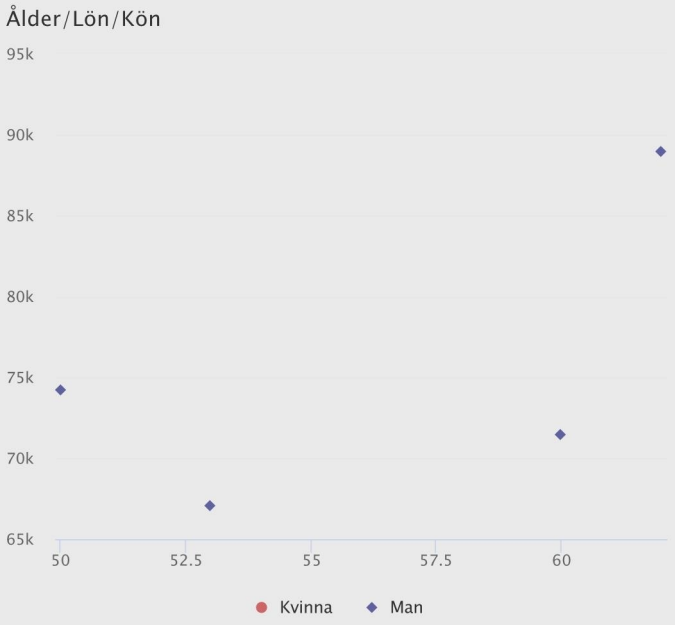
Analys

Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.



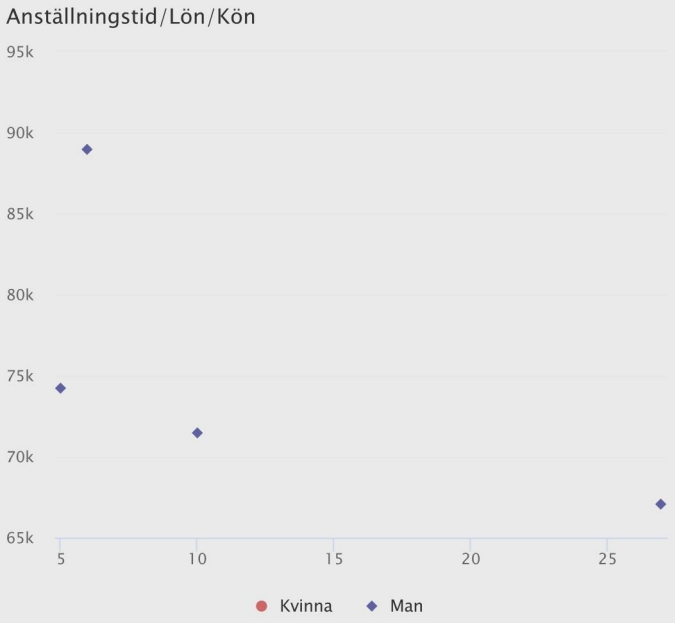
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	0	4	4
Andel	0 %	100 %	
Medelålder	År	56 År	56 År
Medelanställningstid	År	12 År	12 År
Lön % (K/M)			
Minlön	0	67 100	67 100
10:e percentilen	0	67 100	67 100
Medianlön		72 850	72 850
Medellön		75 450	75 450
90:e percentilen	0	89 000	89 000
Maxlön		89 000	89 000



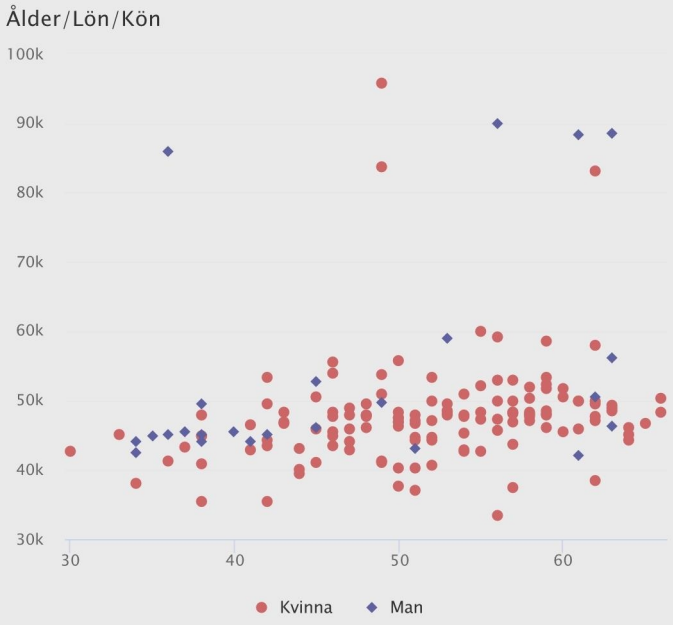
Analys

Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.



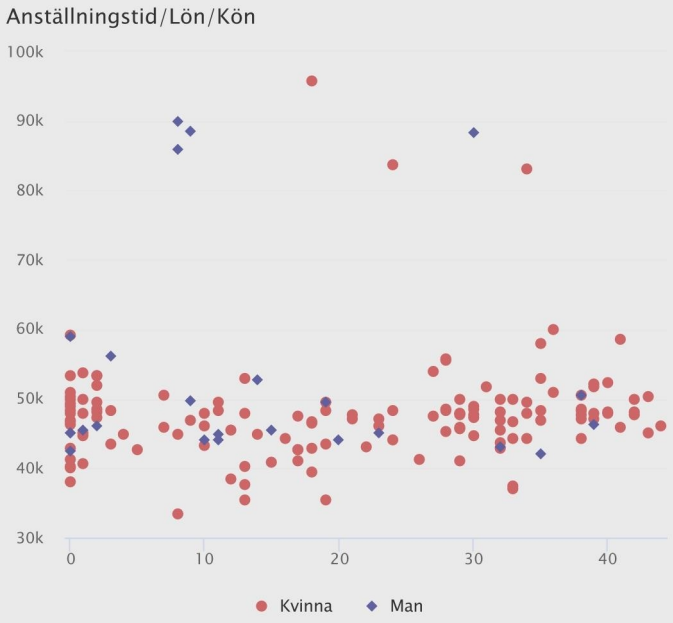
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	138	24	162
Andel	85,2 %	14,8 %	
Medelålder	52 År	47 År	51 År
Medelanställningstid	20 År	14 År	20 År
Lön % (K/M)			88,7 %
Minlön	33 500	42 000	33 500
10:e percentilen	40 800	43 000	41 300
Medianlön	47 700	45 700	47 450
Medellön	47 813	53 879	48 711
90:e percentilen	53 300	88 400	53 750
Maxlön	95 800	90 000	95 800



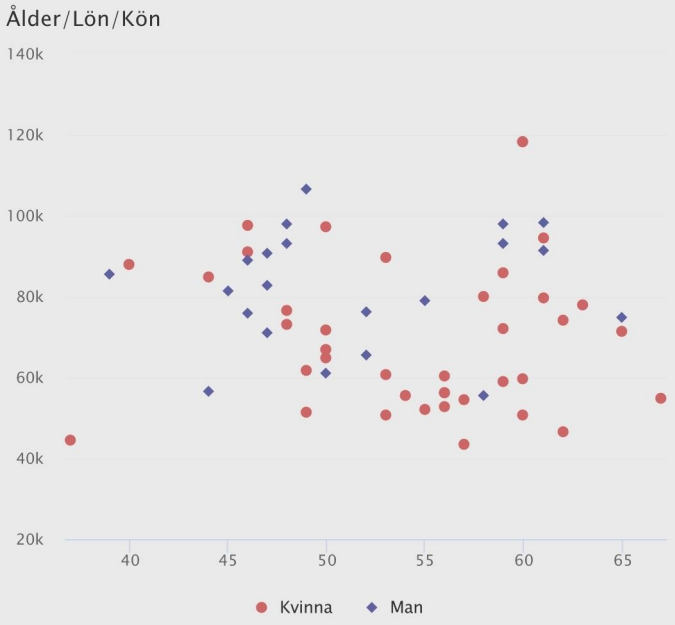
Analys

Löneskillnader förklaras med att de i det övre skiktet även arbetar kliniskt och är rekryterade med läkarkompetens.



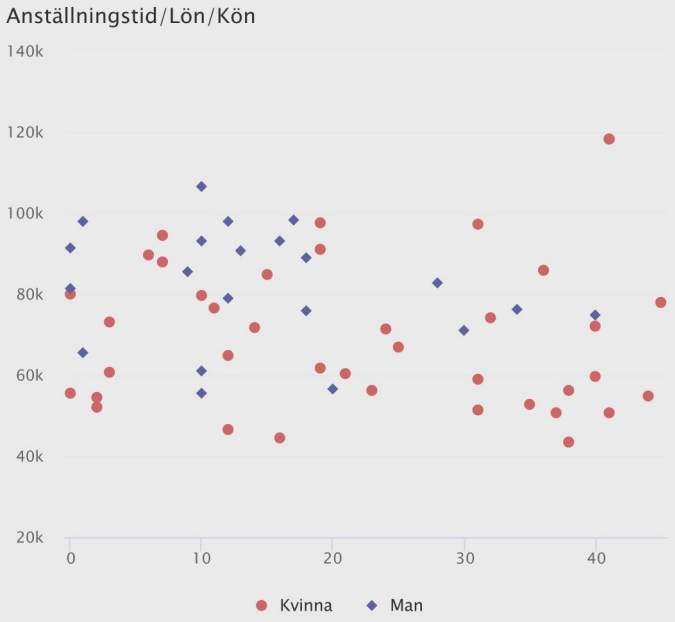
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	39	21	60
Andel	65 %	35 %	
Medelålder	55 År	51 År	53 År
Medelanställningstid	22 År	15 År	20 År
Lön % (K/M)			85,8 %
Minlön	43 600	55 600	43 600
10:e percentilen	50 600	61 000	52 000
Medianlön	67 000	82 800	74 650
Medellön	70 381	82 052	74 466
90:e percentilen	97 400	98 100	98 000
Maxlön	118 400	106 400	118 400



Analys

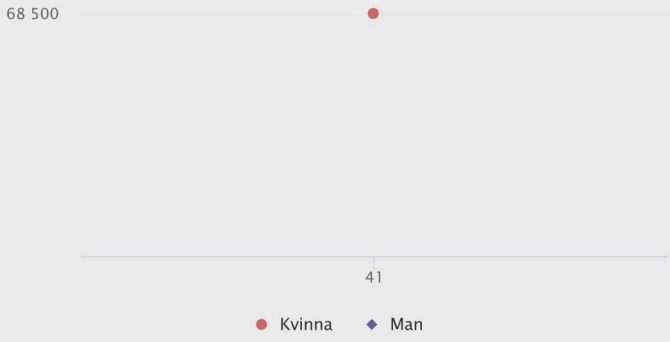
Löneskillnaderna förklaras av att det finns en stor variation i uppdragets komple□itet och t□ngd□samt att lönerna påverkas av medarbetarnas grundprofession och erfarenhet.



Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	1	0	1
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	41 År	År	41 År
Medelanställningstid	2 År	År	2 År
Lön % (K/M)			
Minlön	68 500	0	68 500
10:e percentilen	68 500	0	68 500
Medianlön	68 500		68 500
Medellön	68 500		68 500
90:e percentilen	68 500	0	68 500
Maxlön	68 500		68 500

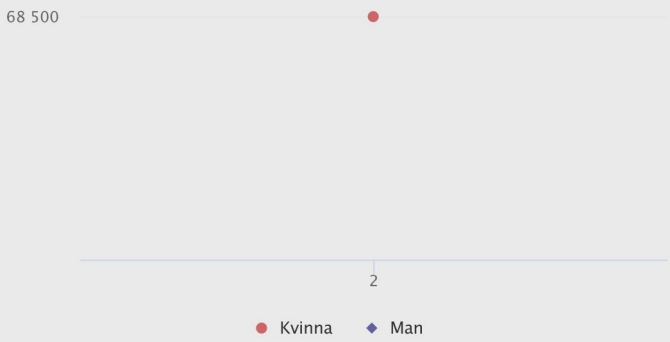
Ålder/Lön/Kön



Analys

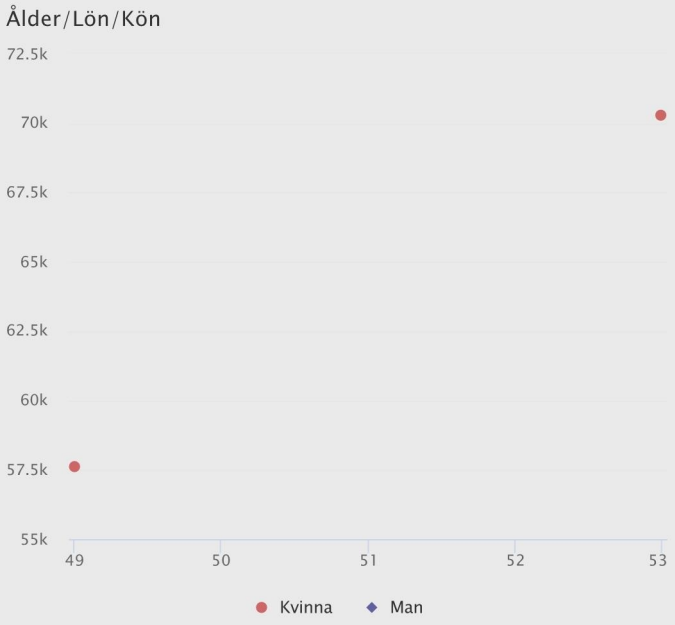
Gruppen består endast av en individ, ingen analys nödvändig.

Anställningstid/Lön/Kön



Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	2	0	2
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	51 År	År	51 År
Medelanställningstid	10 År	År	10 År
Lön % (K/M)			
Minlön	57 600	0	57 600
10:e percentilen	57 600	0	57 600
Medianlön	63 950		63 950
Medellön	63 950		63 950
90:e percentilen	70 300	0	70 300
Maxlön	70 300		70 300



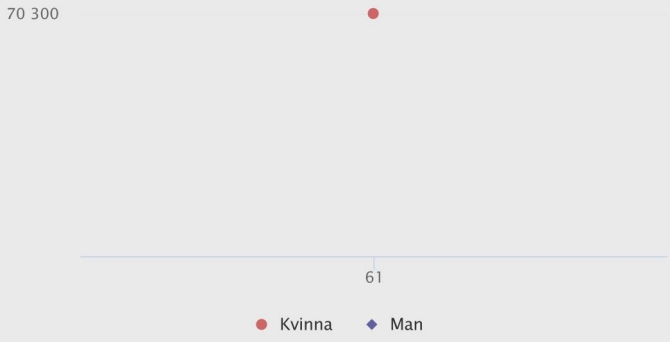
Analys

Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.

Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	1	0	1
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	61 År	År	61 År
Medelanställningstid	3 År	År	3 År
Lön % (K/M)			
Minlön	70 300	0	70 300
10:e percentilen	70 300	0	70 300
Medianlön	70 300		70 300
Medellön	70 300		70 300
90:e percentilen	70 300	0	70 300
Maxlön	70 300		70 300

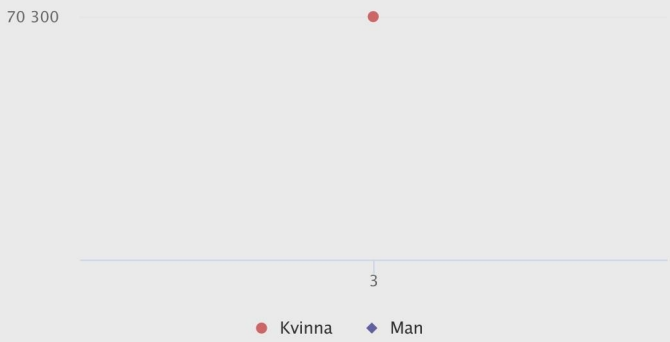
Ålder/Lön/Kön



Analys

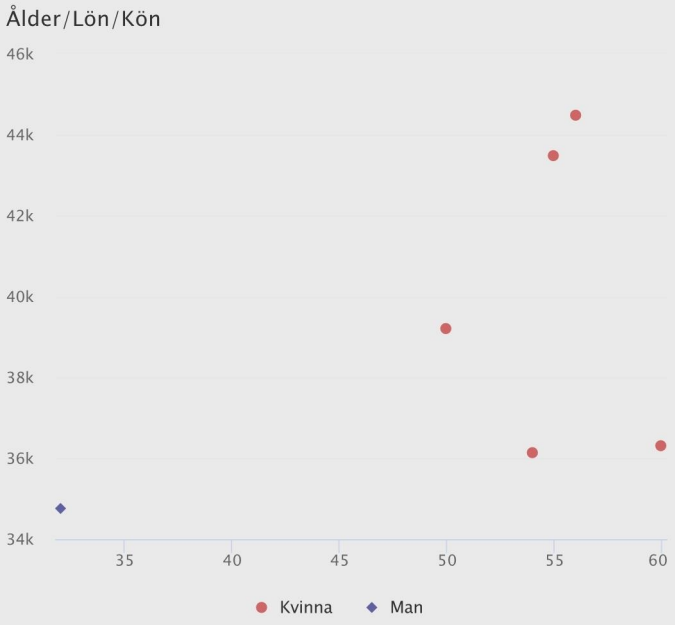
Gruppen består endast av en individ, ingen analys nödvändig.

Anställningstid/Lön/Kön



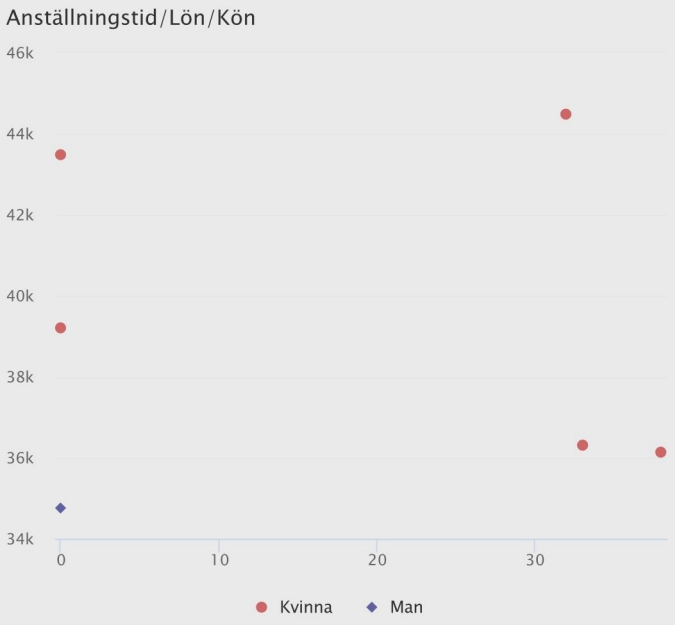
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	5	1	6
Andel	83,3 %	16,7 %	
Medelålder	55 År	32 År	51 År
Medelanställningstid	21 År	0 År	17 År
Lön % (K/M)			114,9 %
Minlön	36 150	34 750	34 750
10:e percentilen	36 150	34 750	34 750
Medianlön	39 200	34 750	37 750
Medellön	39 930	34 750	39 067
90:e percentilen	44 500	34 750	44 500
Maxlön	44 500	34 750	44 500



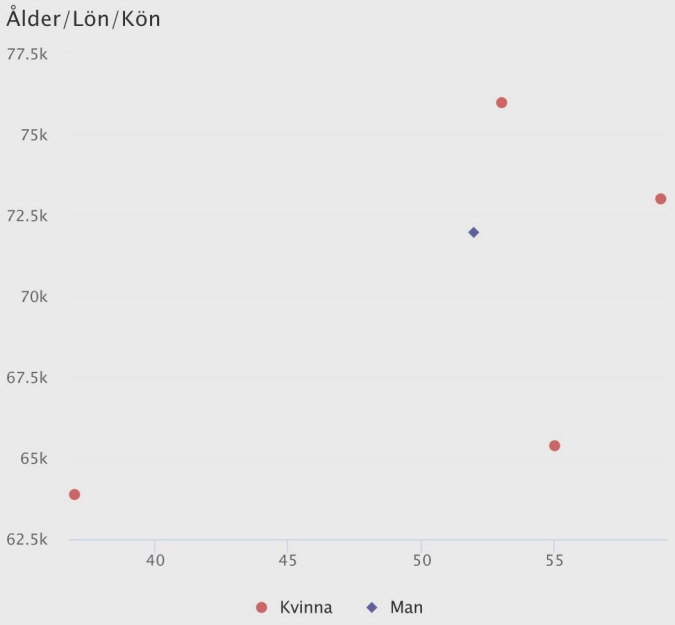
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet.



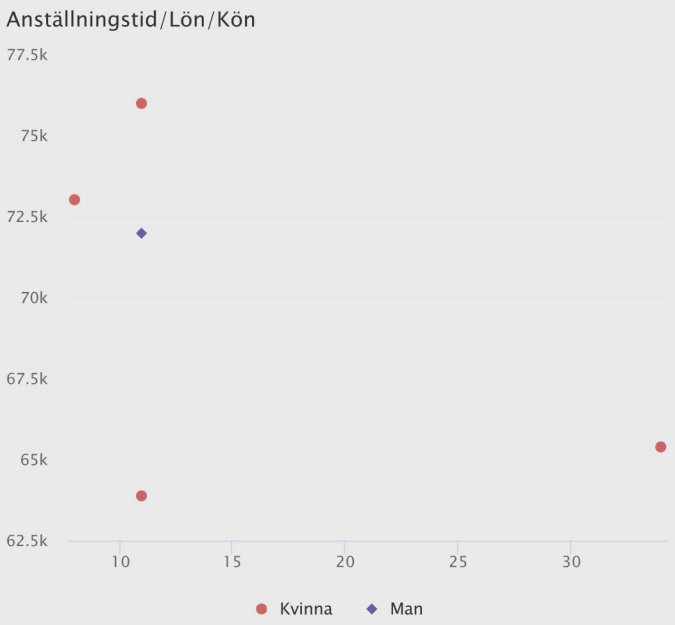
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	4	1	5
Andel	80 %	20 %	
Medelålder	51 År	52 År	51 År
Medelanställningstid	16 År	11 År	15 År
Lön % (K/M)			96,6 %
Minlön	63 900	72 000	63 900
10:e percentilen	63 900	72 000	63 900
Medianlön	69 200	72 000	72 000
Medellön	69 575	72 000	70 060
90:e percentilen	76 000	72 000	76 000
Maxlön	76 000	72 000	76 000



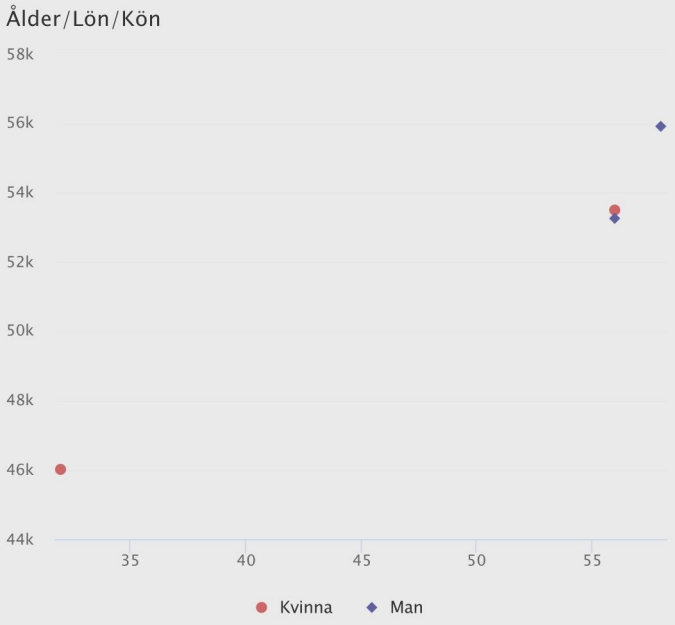
Analys

Löneläget för högst betalda medarbetare förklaras av utökat ansvar.



Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	2	2	4
Andel	50 %	50 %	
Medelålder	44 År	57 År	51 År
Medelanställningstid	0 År	0 År	0 År
Lön % (K/M)			91,2 %
Minlön	46 000	53 250	46 000
10:e percentilen	46 000	53 250	46 000
Medianlön	49 750	54 575	53 375
Medellön	49 750	54 575	52 163
90:e percentilen	53 500	55 900	55 900
Maxlön	53 500	55 900	55 900

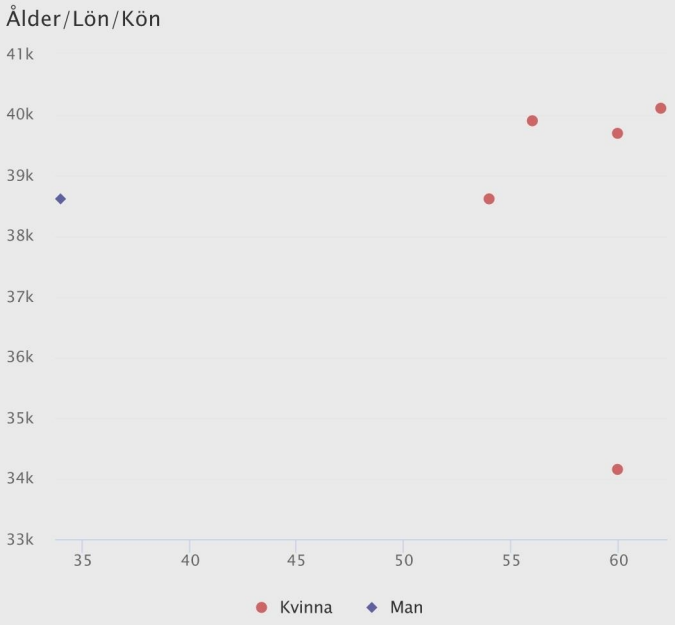


Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i uppdragets art och tyngd. Lägst betalda medarbetare är biträdande.

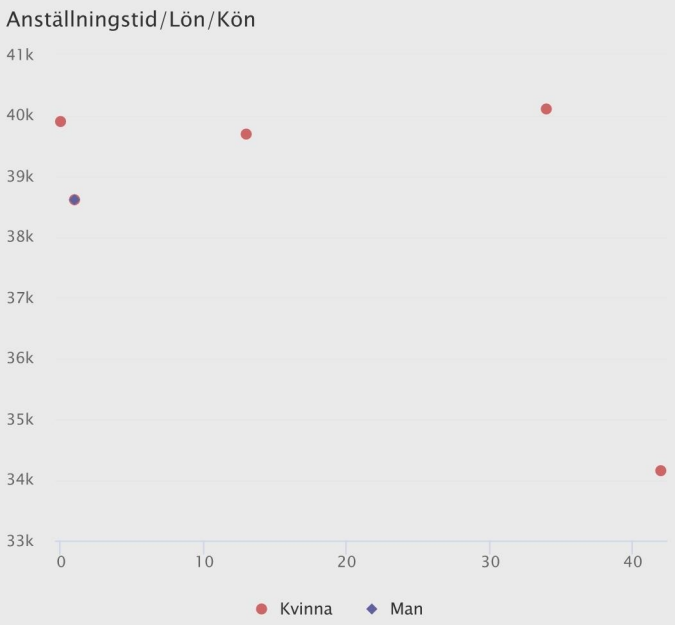
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	5	1	6
Andel	83,3 %	16,7 %	
Medelålder	58 År	34 År	54 År
Medelanställningstid	18 År	1 År	15 År
Lön % (K/M)			99,7 %
Minlön	34 150	38 600	34 150
10:e percentilen	34 150	38 600	34 150
Medianlön	39 700	38 600	39 150
Medellön	38 490	38 600	38 508
90:e percentilen	40 100	38 600	40 100
Maxlön	40 100	38 600	40 100



Analys

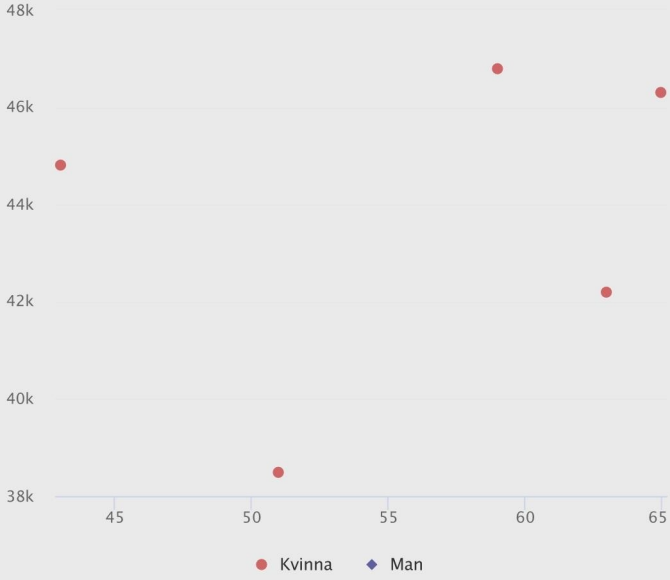
Löneskillnaderna förklaras av skillnader i uppdragen inom olika förvaltningar.



Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	5	0	5
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	56 År	År	56 År
Medelanställningstid	28 År	År	28 År
Lön % (K/M)			
Minlön	38 500	0	38 500
10:e percentilen	38 500	0	38 500
Medianlön	44 800		44 800
Medellön	43 720		43 720
90:e percentilen	46 800	0	46 800
Maxlön	46 800		46 800

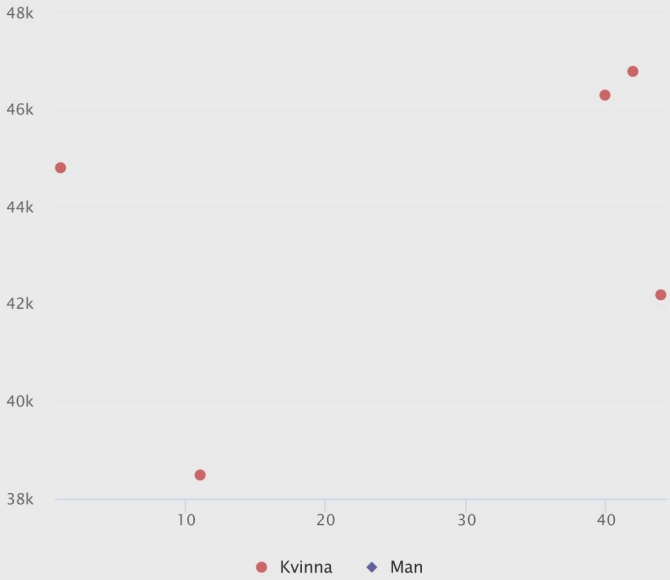
Ålder/Lön/Kön



Analys

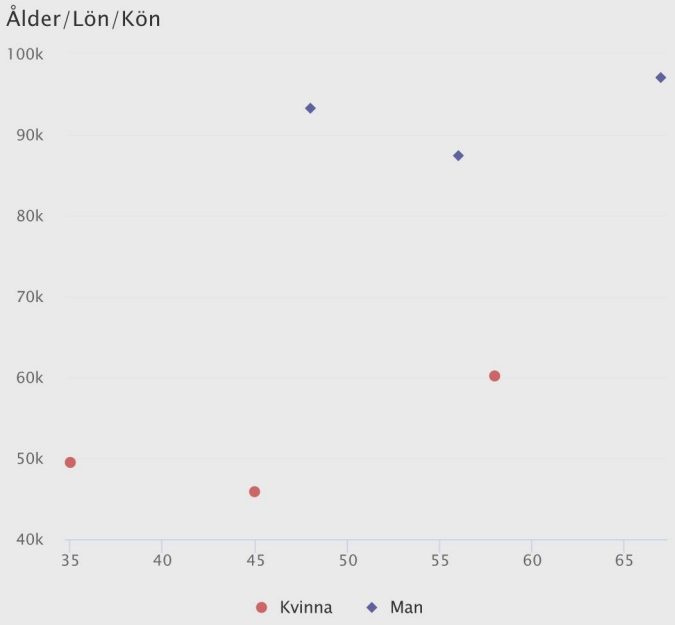
Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.

Anställningstid/Lön/Kön



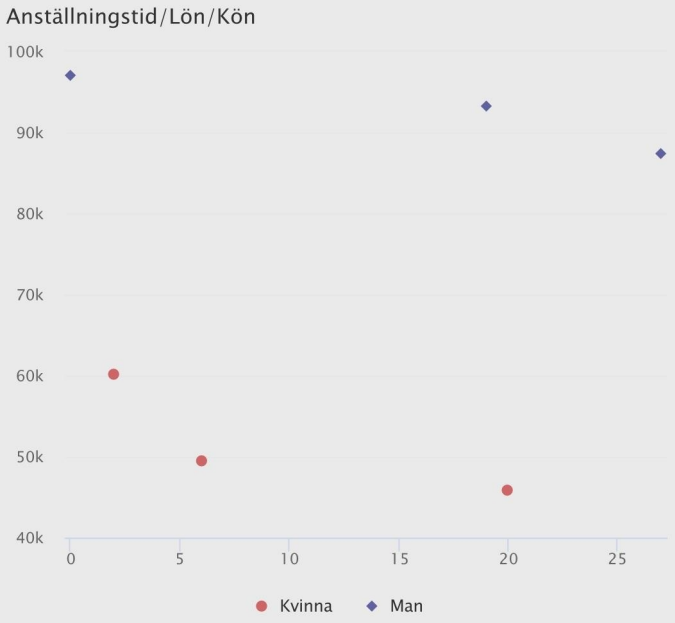
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	3	3	6
Andel	50 %	50 %	
Medelålder	46 År	57 År	52 År
Medelanställningstid	9 År	15 År	12 År
Lön % (K/M)			56,0 %
Minlön	45 800	87 400	45 800
10:e percentilen	45 800	87 400	45 800
Medianlön	49 500	93 300	73 750
Medellön	51 800	92 567	72 183
90:e percentilen	60 100	97 000	97 000
Maxlön	60 100	97 000	97 000



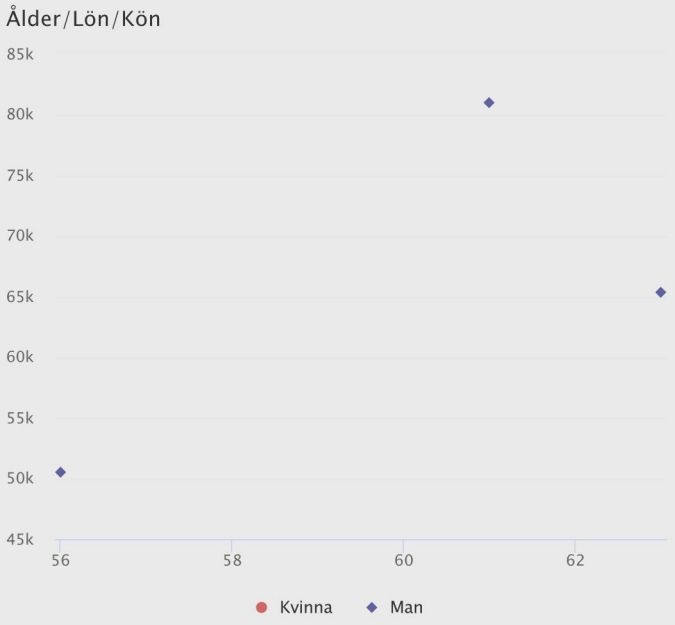
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i grundprofession och erfarenhet. Det finns även en skillnad i uppdrag.



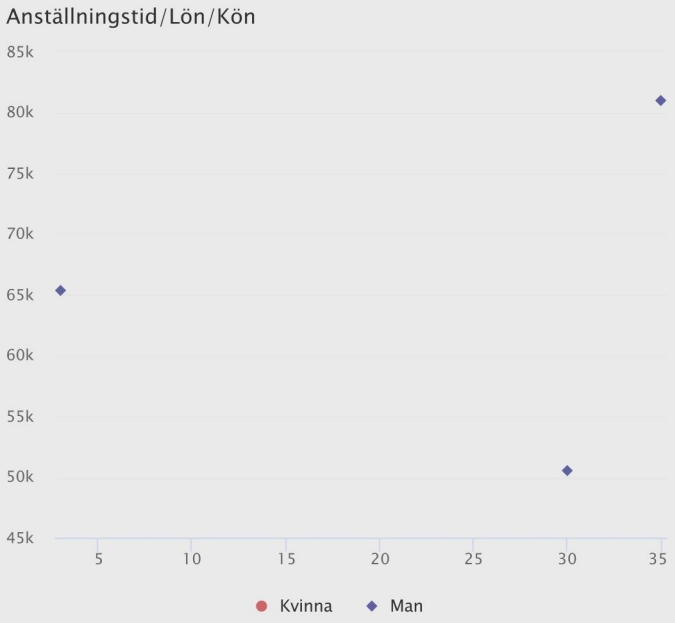
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	0	3	3
Andel	0 %	100 %	
Medelålder	År	60 År	60 År
Medelanställningstid	År	23 År	23 År
Lön % (K/M)			
Minlön	0	50 550	50 550
10:e percentilen	0	50 550	50 550
Medianlön		65 400	65 400
Medellön		65 650	65 650
90:e percentilen	0	81 000	81 000
Maxlön		81 000	81 000



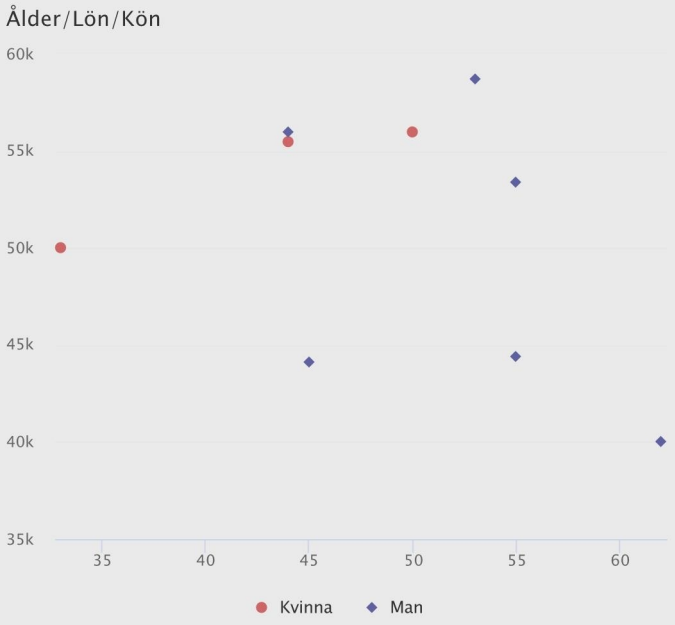
Analys

Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.



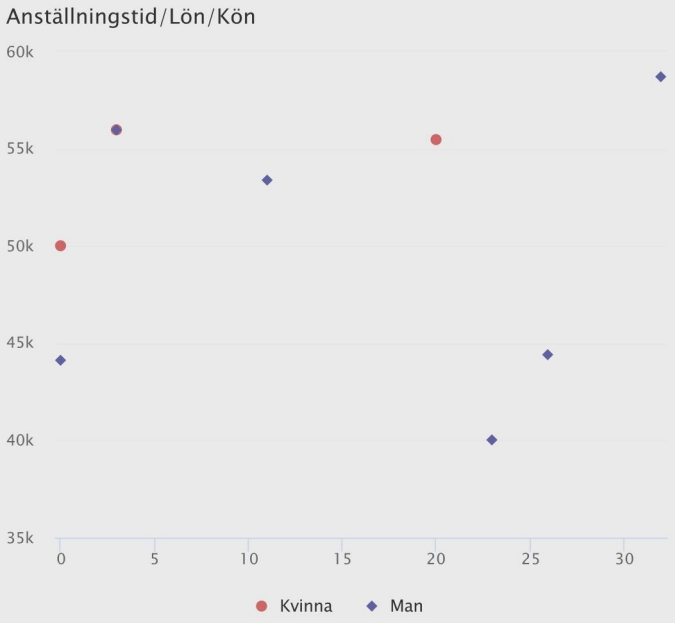
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	3	6	9
Andel	33,3 %	66,7 %	
Medelålder	42 År	52 År	49 År
Medelanställningstid	8 År	16 År	13 År
Lön % (K/M)			108,9 %
Minlön	50 000	40 000	40 000
10:e percentilen	50 000	40 000	40 000
Medianlön	55 500	48 900	53 400
Medellön	53 833	49 438	50 903
90:e percentilen	56 000	58 700	58 700
Maxlön	56 000	58 700	58 700



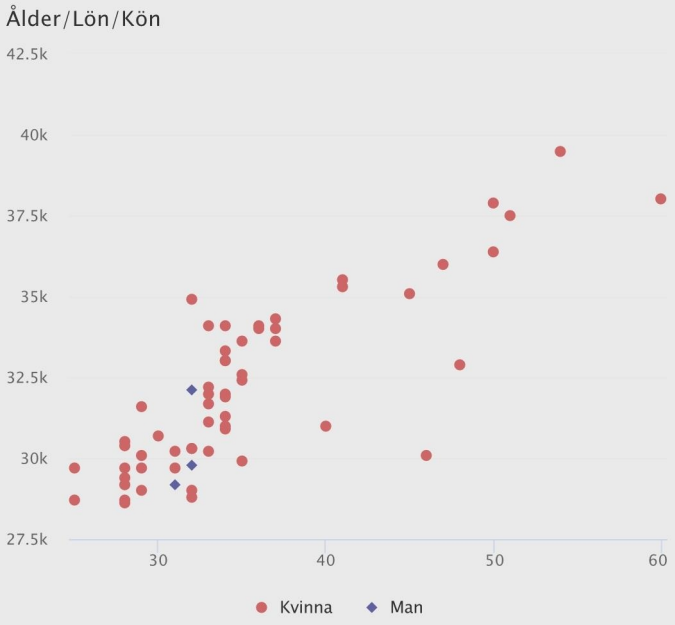
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i uppdragets art och tyngd.



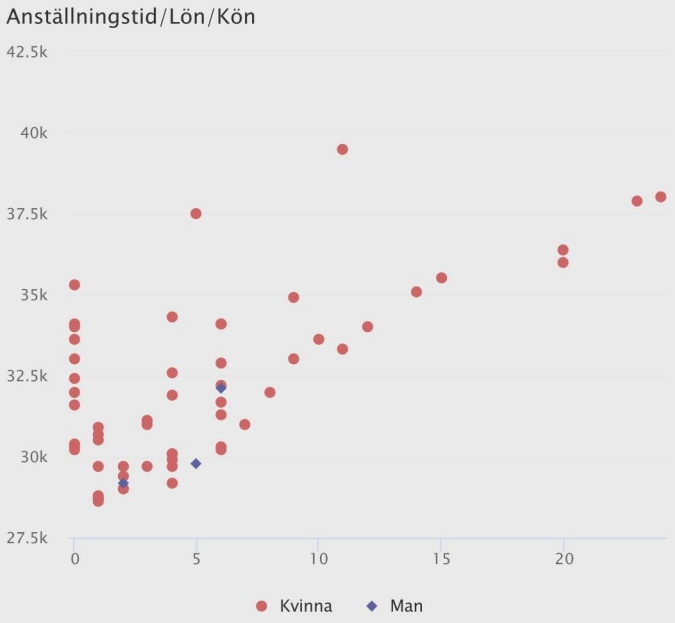
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	57	3	60
Andel	95 %	5 %	
Medelålder	35 År	32 År	35 År
Medelanställningstid	5 År	4 År	5 År
Lön % (K/M)			106,0 %
Minlön	28 600	29 200	28 600
10:e percentilen	29 000	29 200	29 200
Medianlön	31 700	29 800	31 650
Medellön	32 188	30 367	32 097
90:e percentilen	36 000	32 100	36 000
Maxlön	39 500	32 100	39 500



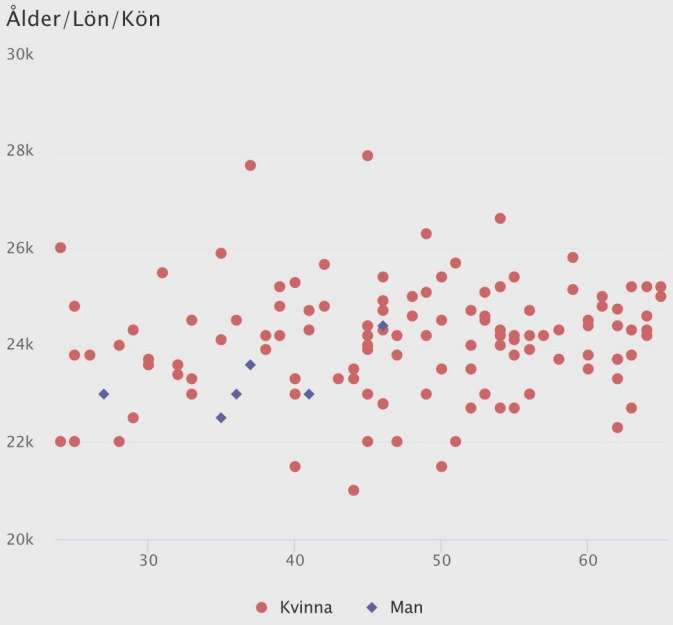
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet.



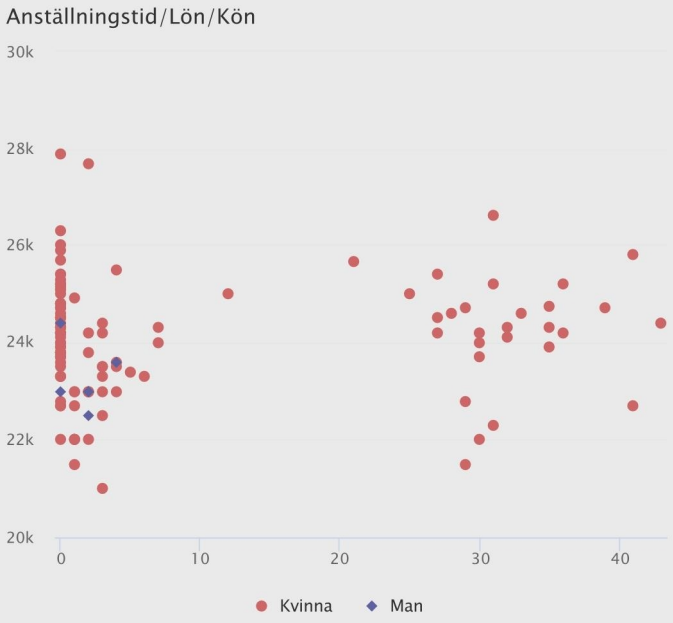
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	118	6	124
Andel	95,2 %	4,8 %	
Medelålder	48 År	37 År	47 År
Medelanställningstid	8 År	2 År	8 År
Lön % (K/M)			103,6 %
Minlön	21 000	22 500	21 000
10:e percentilen	22 700	22 500	22 700
Medianlön	24 200	23 000	24 200
Medellön	24 093	23 250	24 052
90:e percentilen	25 400	24 400	25 400
Maxlön	27 900	24 400	27 900



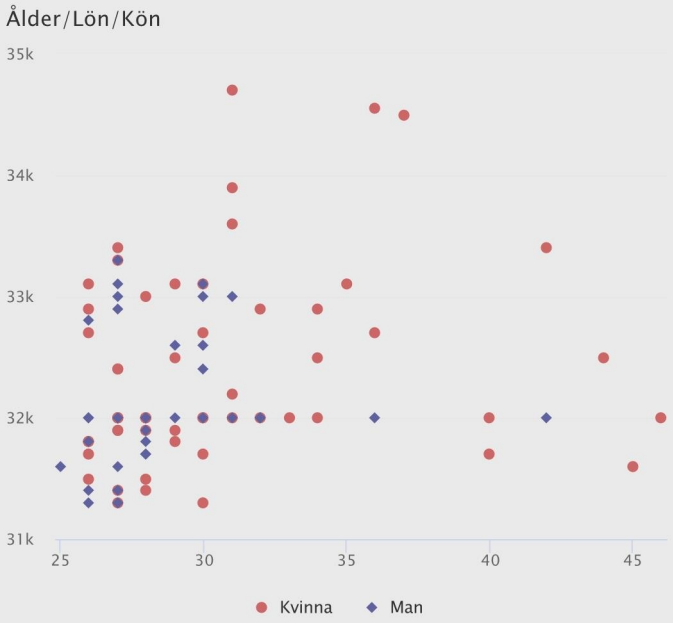
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet. Löneläget för lägst betalda medarbetare förklaras bland annat av anpassade arbetsuppgifter.



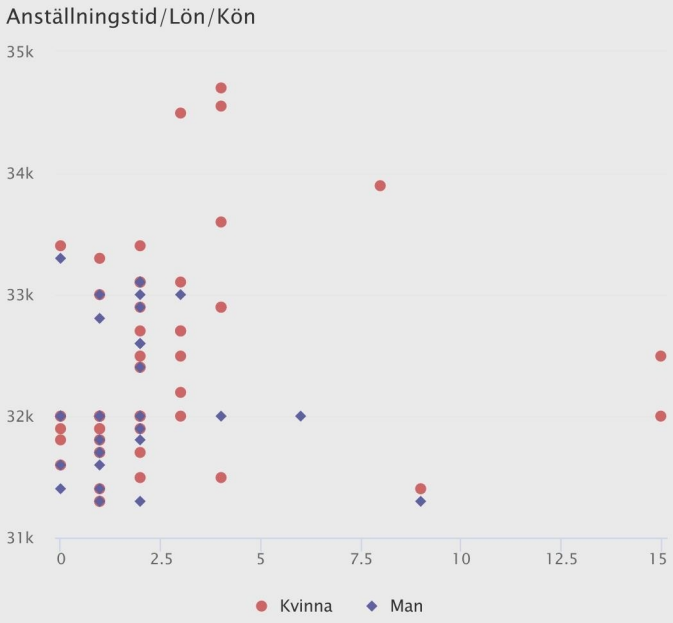
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	57	35	92
Andel	62 %	38 %	
Medelålder	31 År	29 År	30 År
Medelanställningstid	2 År	2 År	2 År
Lön % (K/M)			100,8 %
Minlön	31 300	31 300	31 300
10:e percentilen	31 500	31 400	31 500
Medianlön	32 000	32 000	32 000
Medellön	32 389	32 131	32 291
90:e percentilen	33 400	33 000	33 100
Maxlön	34 700	33 300	34 700



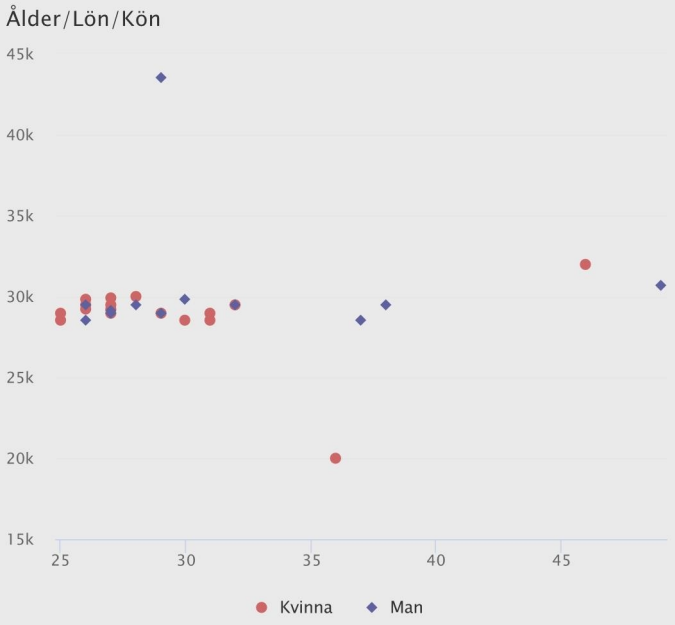
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader av hur långt man har kommit i sin allmäntjänstgöring.



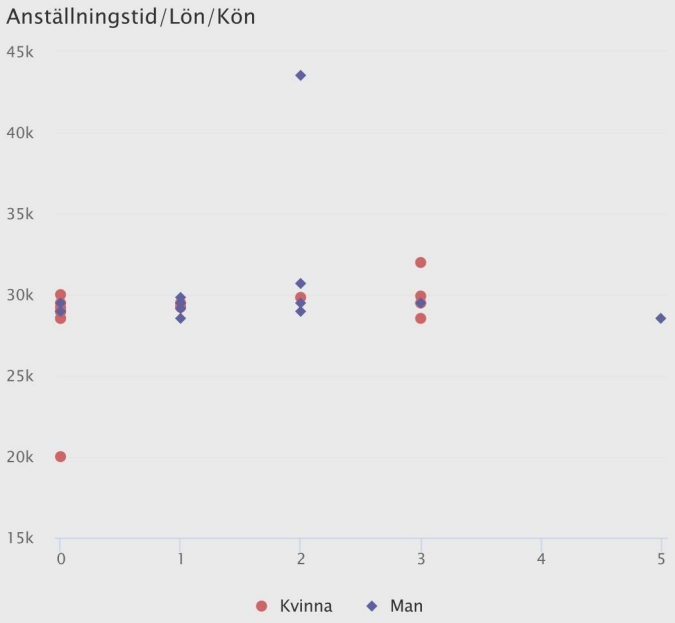
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	17	12	29
Andel	58,6 %	41,4 %	
Medelålder	29 År	32 År	30 År
Medelanställningstid	1 År	2 År	1 År
Lön % (K/M)			94,5 %
Minlön	20 000	28 500	20 000
10:e percentilen	28 500	28 500	28 500
Medianlön	29 200	29 500	29 200
Medellön	28 829	30 508	29 524
90:e percentilen	30 000	30 700	30 700
Maxlön	32 000	43 500	43 500



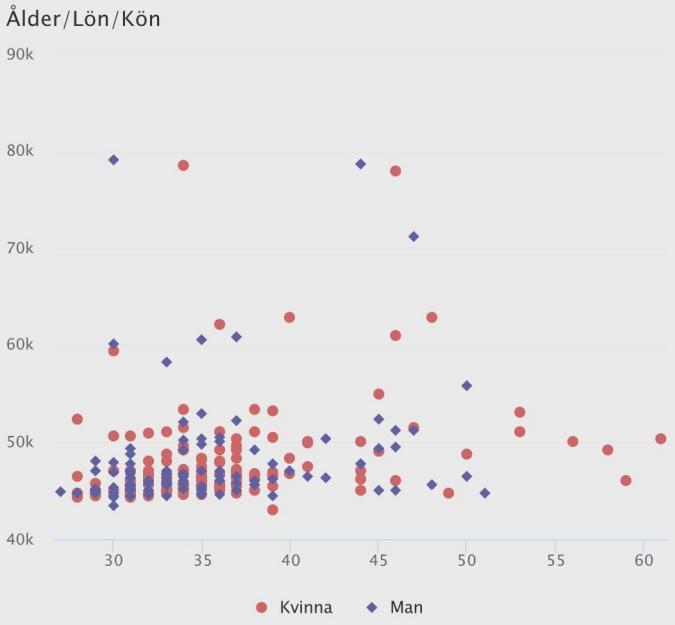
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i läkarlegitimation.



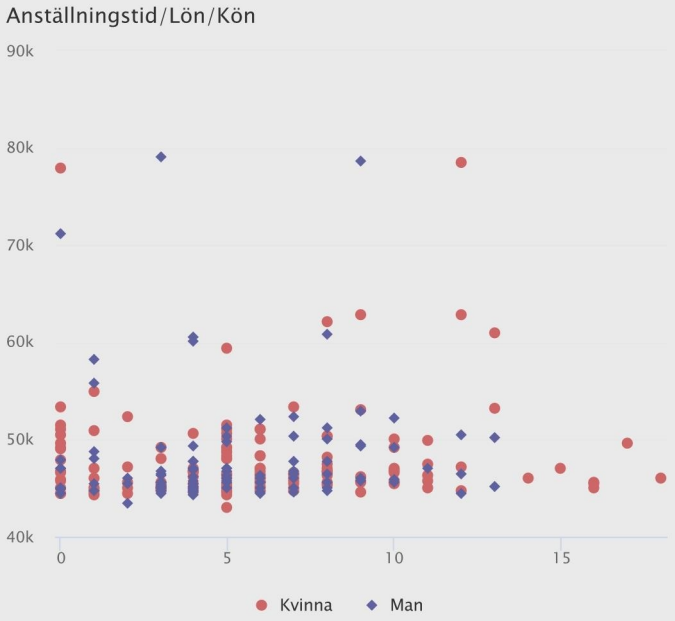
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	150	104	254
Andel	59,1 %	40,9 %	
Medelålder	36 År	35 År	36 År
Medelanställningstid	6 År	5 År	6 År
Lön % (K/M)			99,5 %
Minlön	43 000	43 500	43 000
10:e percentilen	44 800	44 800	44 800
Medianlön	46 350	46 150	46 300
Medellön	47 889	48 115	47 982
90:e percentilen	51 500	52 200	51 500
Maxlön	78 500	79 100	79 100



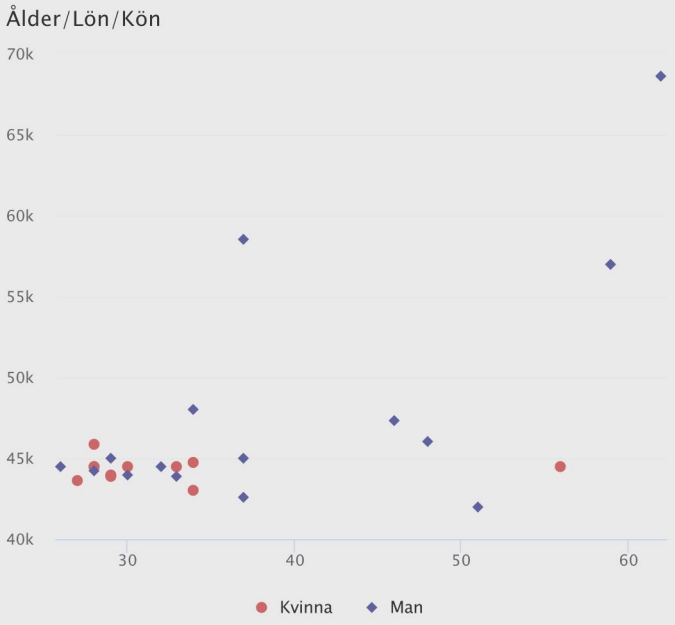
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet, samt specialisering och påverkan av tidigare befattning.



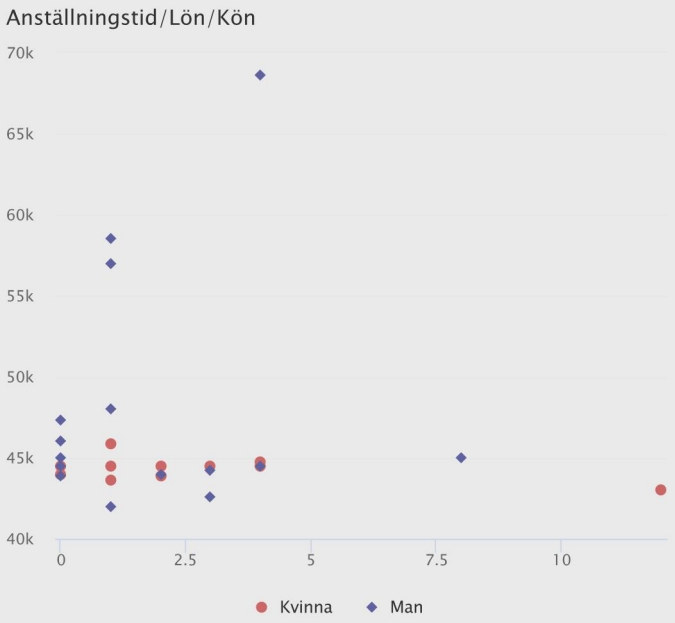
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	11	15	26
Andel	42,3 %	57,7 %	
Medelålder	32 År	39 År	36 År
Medelanställningstid	3 År	2 År	2 År
Lön % (K/M)			92,2 %
Minlön	43 000	42 000	42 000
10:e percentilen	43 600	42 600	43 000
Medianlön	44 500	45 000	44 500
Medellön	44 327	48 073	46 488
90:e percentilen	44 700	58 500	57 000
Maxlön	45 900	68 600	68 600



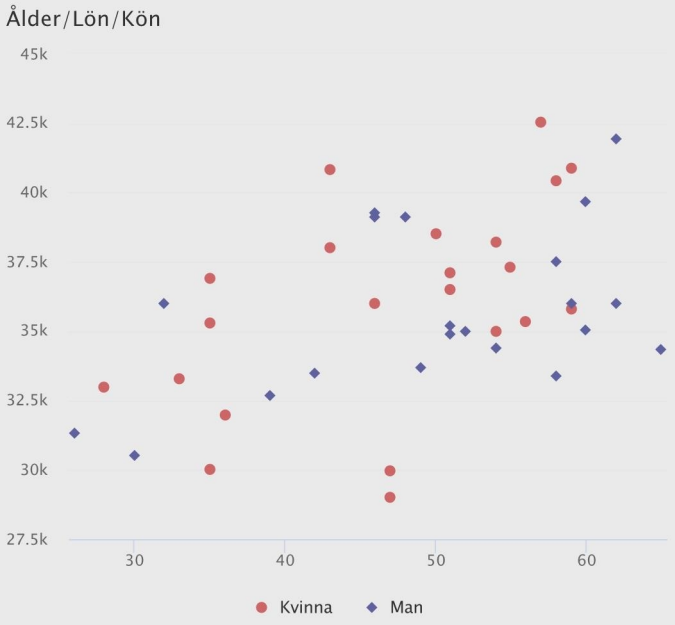
Analys

Löneläget för högst betalade medarbetare förklaras av dubbel specialisering.



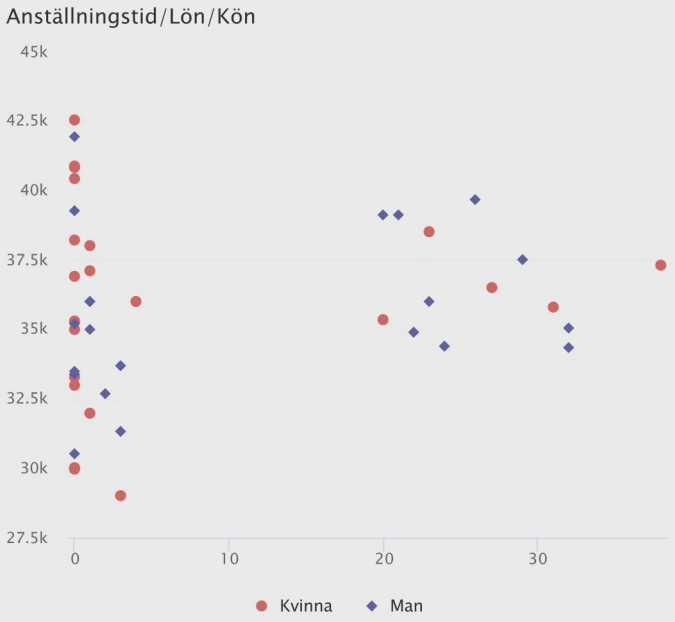
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	22	21	43
Andel	51,2 %	48,8 %	
Medelålder	47 År	50 År	48 År
Medelanställningstid	7 År	11 År	9 År
Lön % (K/M)			101,0 %
Minlön	29 000	30 500	29 000
10:e percentilen	30 000	32 700	31 300
Medianlön	36 250	35 050	35 800
Medellön	35 998	35 645	35 825
90:e percentilen	40 850	39 250	40 415
Maxlön	42 550	41 950	42 550



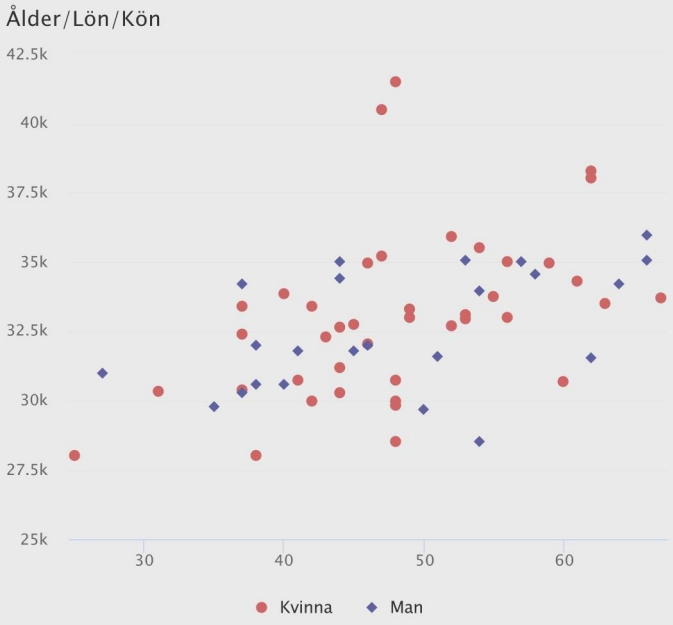
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet och legitimation. □essutom påverkas löneläget av statlig inblandning i lönebildningen genom lärarlönel□ft. □et finns även ett antal anställningar med uppdrag som förstelärare som påverkar löneskillnaderna.



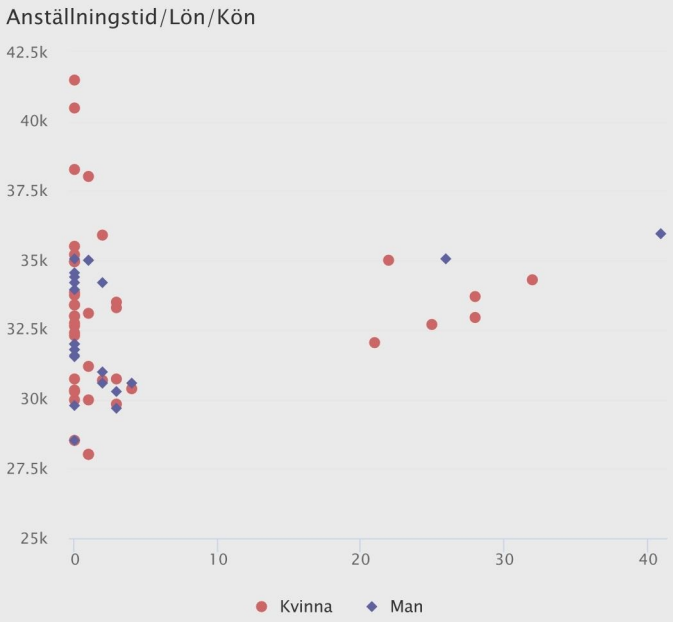
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	41	23	64
Andel	64,1 %	35,9 %	
Medelålder	48 År	48 År	48 År
Medelanställningstid	4 År	4 År	4 År
Lön % (K/M)			101,5 %
Minlön	28 000	28 500	28 000
10:e percentilen	30 000	29 800	29 850
Medianlön	33 000	32 000	32 850
Medellön	33 041	32 548	32 864
90:e percentilen	35 900	35 050	35 500
Maxlön	41 500	35 950	41 500



Analys

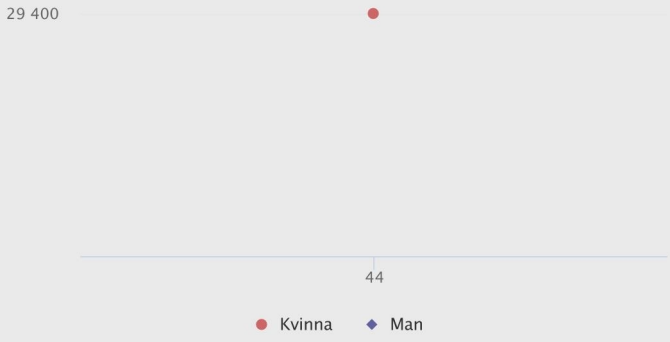
Löneläget för de högst betalda medarbetarna förklaras av skillnader i behörighet.



Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	1	0	1
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	44 År	År	44 År
Medelanställningstid	0 År	År	0 År
Lön % (K/M)			
Minlön	29 400	0	29 400
10:e percentilen	29 400	0	29 400
Medianlön	29 400		29 400
Medellön	29 400		29 400
90:e percentilen	29 400	0	29 400
Maxlön	29 400		29 400

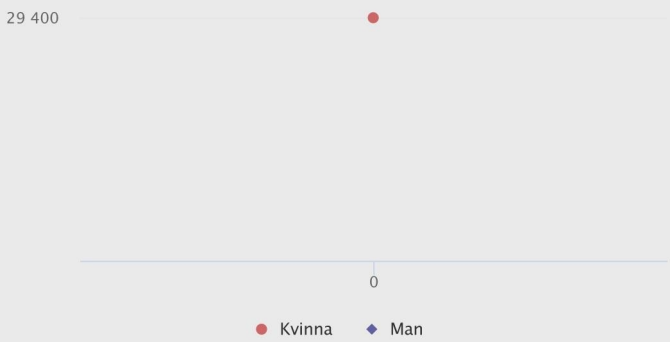
Ålder/Lön/Kön



Analys

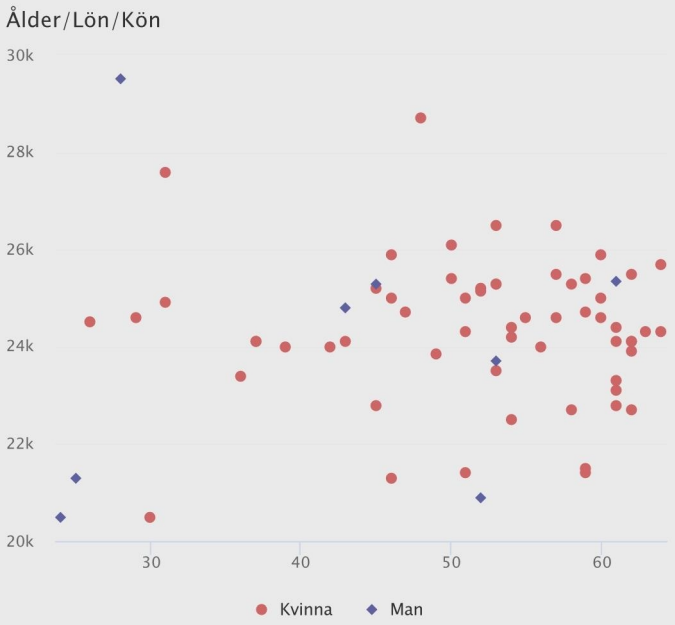
Gruppen består endast av en individ, ingen analys nödvändig.

Anställningstid/Lön/Kön



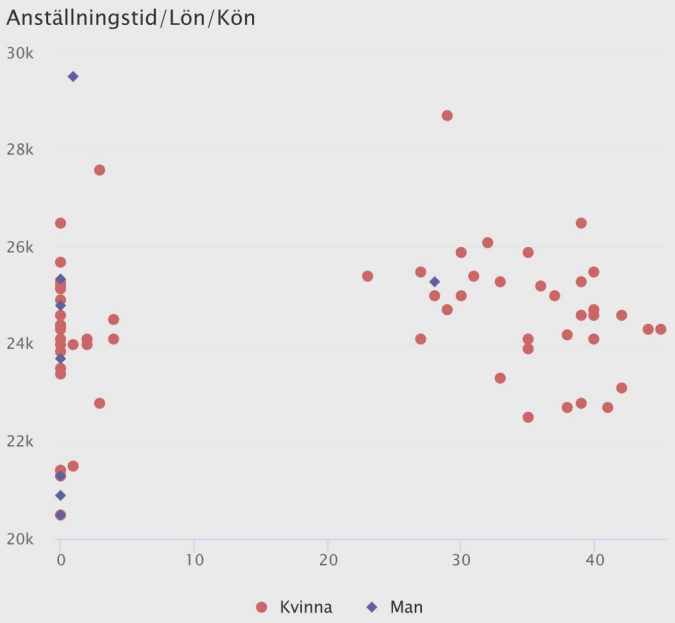
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	60	8	68
Andel	88,2 %	11,8 %	
Medelålder	52 År	41 År	51 År
Medelanställningstid	20 År	4 År	18 År
Lön % (K/M)			101,8 %
Minlön	20 500	20 500	20 500
10:e percentilen	22 700	20 500	21 400
Medianlön	24 400	24 250	24 400
Medellön	24 358	23 919	24 307
90:e percentilen	25 900	29 500	25 900
Maxlön	28 700	29 500	29 500



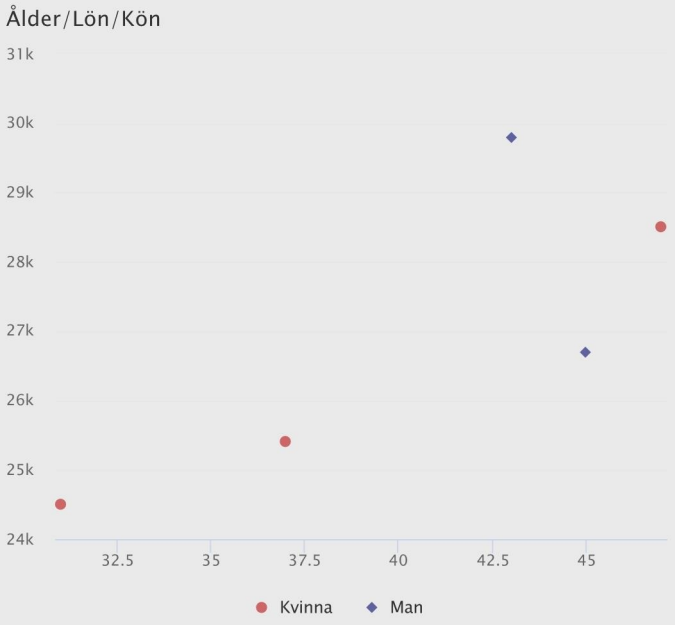
Analys

Löneskillnaderna förklaras av att de högst betalda medarbetarna har ett utökat teamsamordningsansvar. De lägst betalda medarbetarna har anpassade tjänster med lönebidrag.



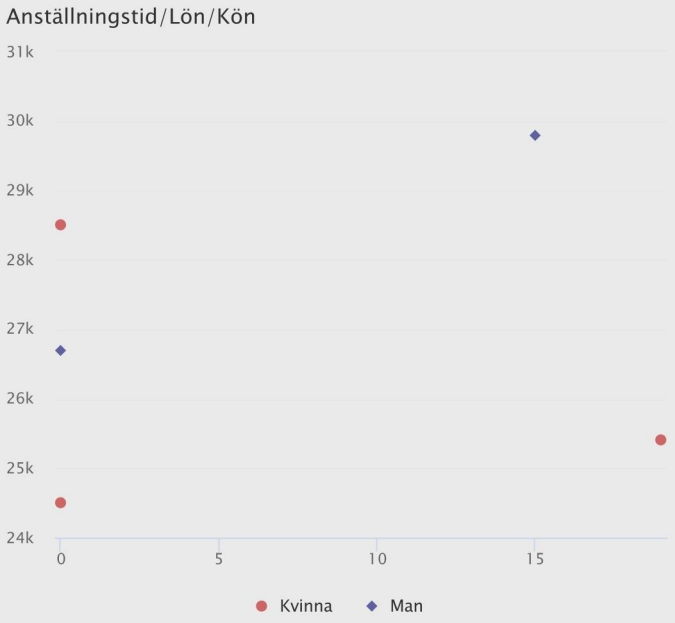
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	3	2	5
Andel	60 %	40 %	
Medelålder	38 År	44 År	41 År
Medelanställningstid	6 År	8 År	7 År
Lön % (K/M)			92,5 %
Minlön	24 500	26 700	24 500
10:e percentilen	24 500	26 700	24 500
Medianlön	25 400	28 250	26 700
Medellön	26 133	28 250	26 980
90:e percentilen	28 500	29 800	29 800
Maxlön	28 500	29 800	29 800



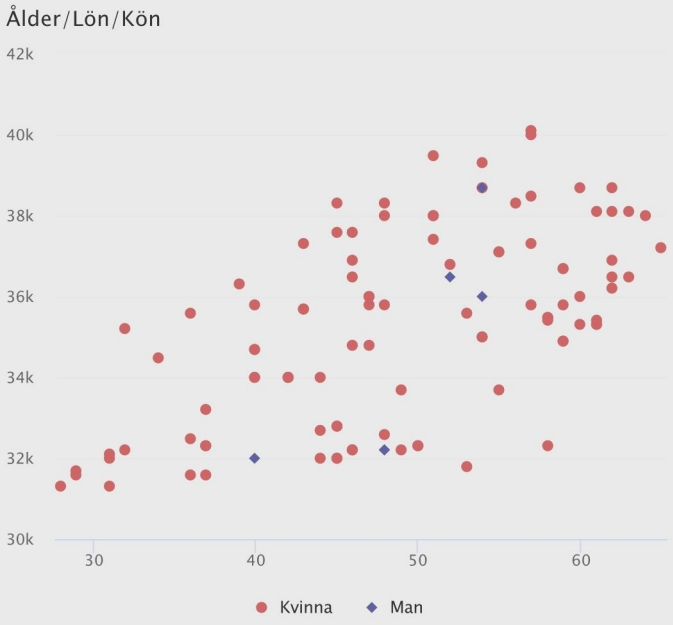
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet och e tra ansvar för högst betalda medarbetare.



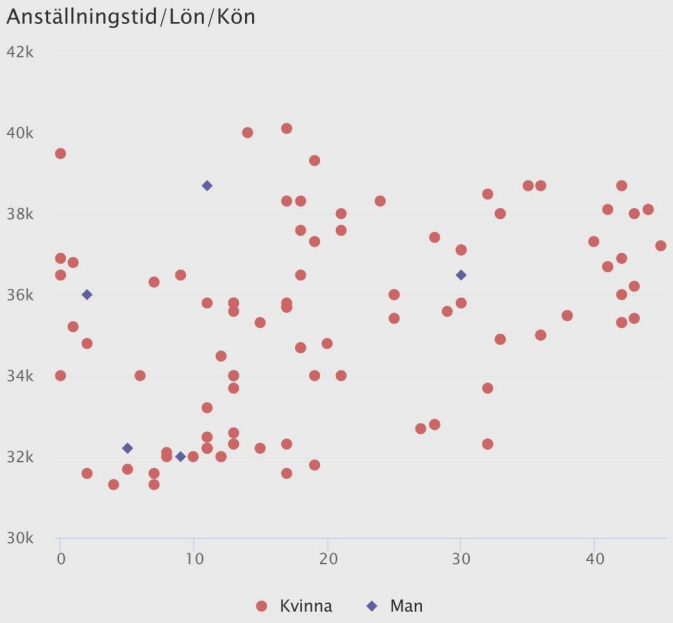
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	100	6	106
Andel	94,3 %	5,7 %	
Medelålder	49 År	49 År	49 År
Medelanställningstid	22 År	10 År	21 År
Lön % (K/M)			101,9 %
Minlön	31 300	32 000	31 300
10:e percentilen	32 000	32 000	32 000
Medianlön	35 450	34 100	35 450
Medellön	35 244	34 600	35 208
90:e percentilen	38 300	38 700	38 300
Maxlön	40 100	38 700	40 100



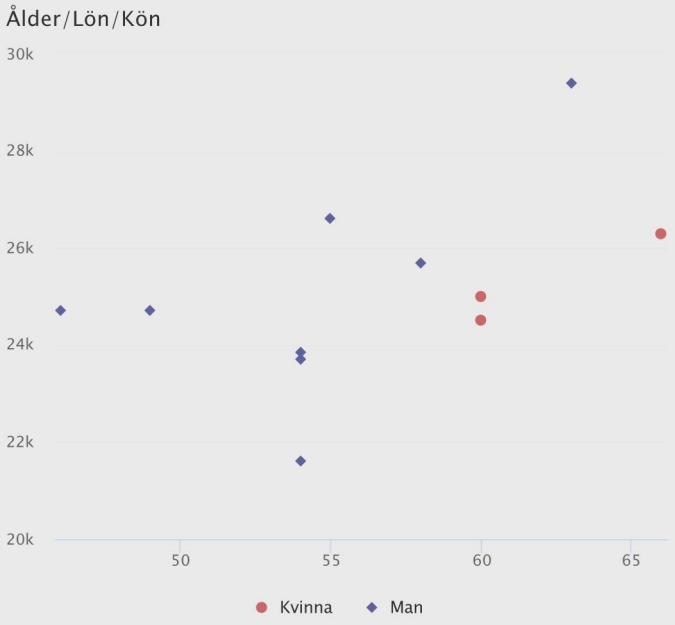
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet.



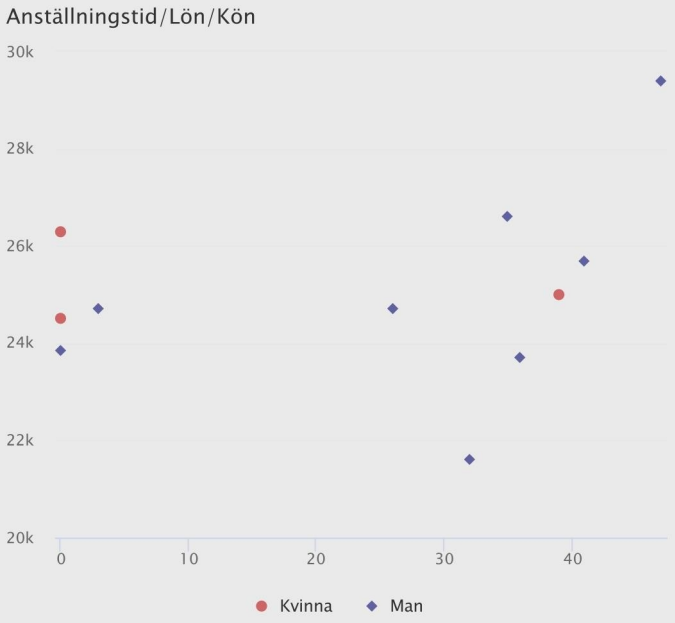
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	3	8	11
Andel	27,3 %	72,7 %	
Medelålder	62 År	54 År	56 År
Medelanställningstid	13 År	28 År	24 År
Lön % (K/M)			100,9 %
Minlön	24 500	21 600	21 600
10:e percentilen	24 500	21 600	23 700
Medianlön	25 000	24 700	24 700
Medellön	25 267	25 031	25 095
90:e percentilen	26 300	29 400	26 600
Maxlön	26 300	29 400	29 400



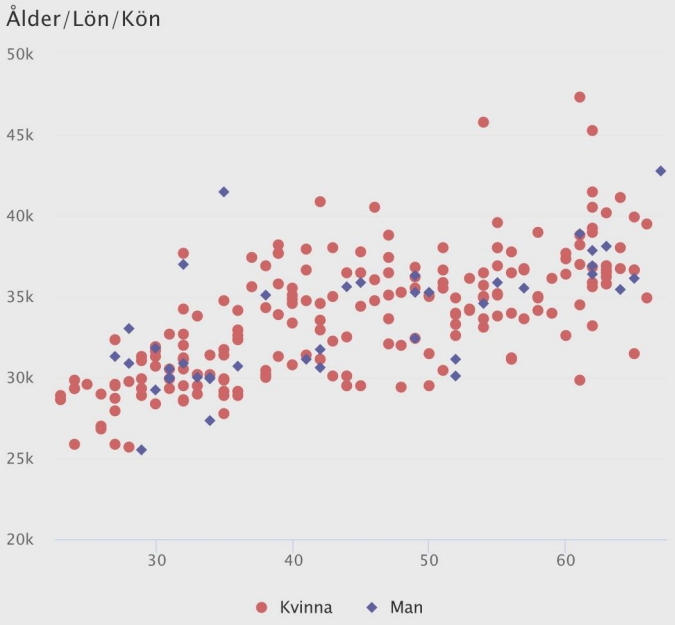
Analys

Löneskillnaderna förklaras av individuell lönesättning utifrån prestation. Löneläget för lägst betalda medarbetare förklaras av anpassade arbetsuppgifter. Löneläget för högts betalda medarbetare förklaras av ett utökat ansvar.



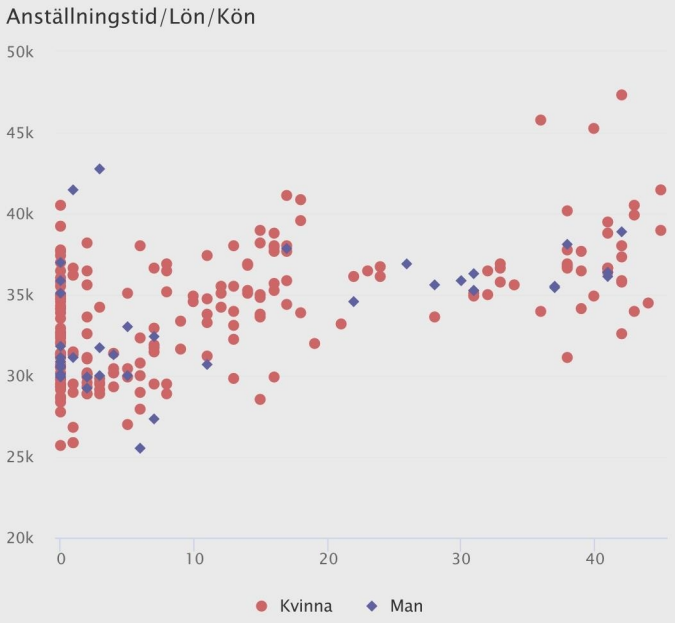
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	202	40	242
Andel	83,5 %	16,5 %	
Medelålder	45 År	44 År	45 År
Medelanställningstid	12 År	13 År	12 År
Lön % (K/M)			101,1 %
Minlön	25 700	25 500	25 500
10:e percentilen	29 300	29 900	29 300
Medianlön	34 050	32 700	34 000
Medellön	33 815	33 460	33 756
90:e percentilen	38 000	38 100	38 000
Maxlön	47 300	42 800	47 300



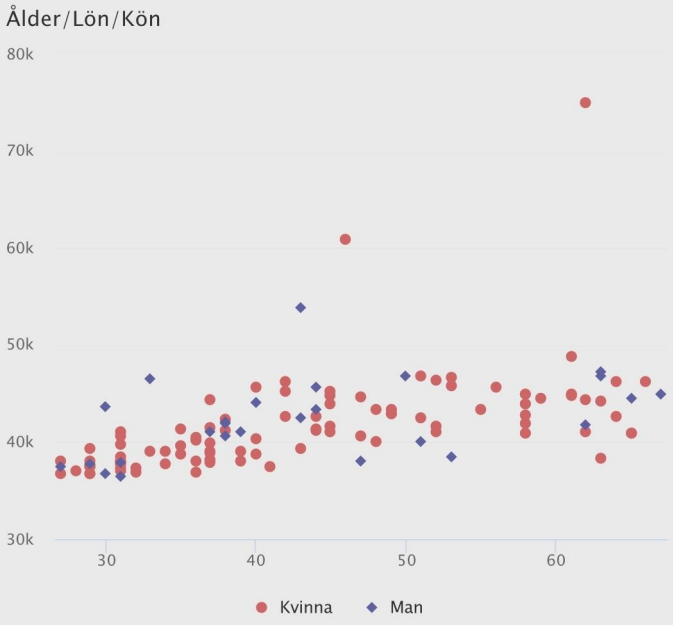
Analys

Minimala löneskillnader mellan kvinnor och män.



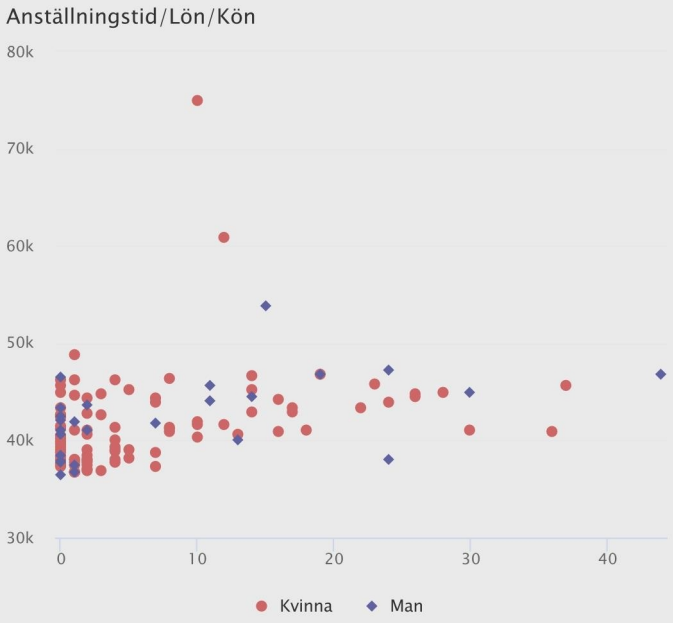
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	95	26	121
Andel	78,5 %	21,5 %	
Medelålder	44 År	44 År	44 År
Medelanställningstid	7 År	8 År	7 År
Lön % (K/M)			98,4 %
Minlön	36 800	36 500	36 500
10:e percentilen	37 400	37 500	37 400
Medianlön	41 000	41 975	41 000
Medellön	41 688	42 358	41 832
90:e percentilen	45 850	46 850	46 200
Maxlön	75 000	53 900	75 000



Analys

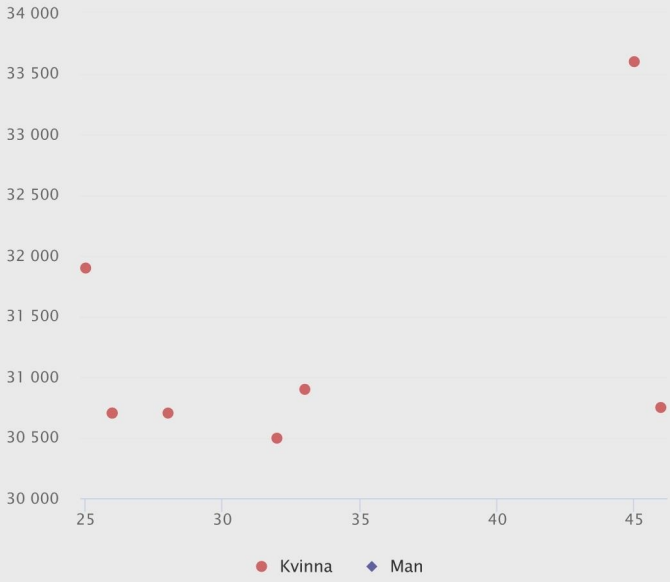
Löneskillnaderna förklaras av individuell lönesättning utifrån prestation. Löneläget för högst betalda medarbetare förklaras av bibehållen lön från tidigare befattning.



Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	8	0	8
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	33 År	År	33 År
Medelanställningstid	1 År	År	1 År
Lön % (K/M)			
Minlön	30 500	0	30 500
10:e percentilen	30 500	0	30 500
Medianlön	30 725		30 725
Medellön	31 219		31 219
90:e percentilen	33 600	0	33 600
Maxlön	33 600		33 600

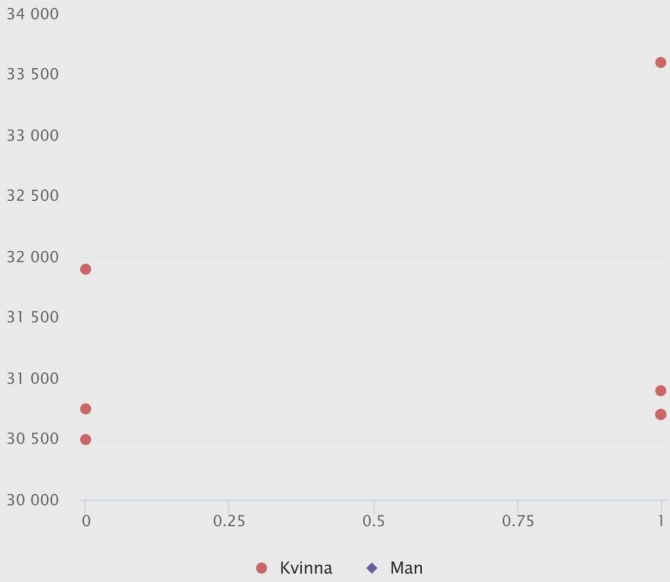
Ålder/Lön/Kön



Analys

Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.

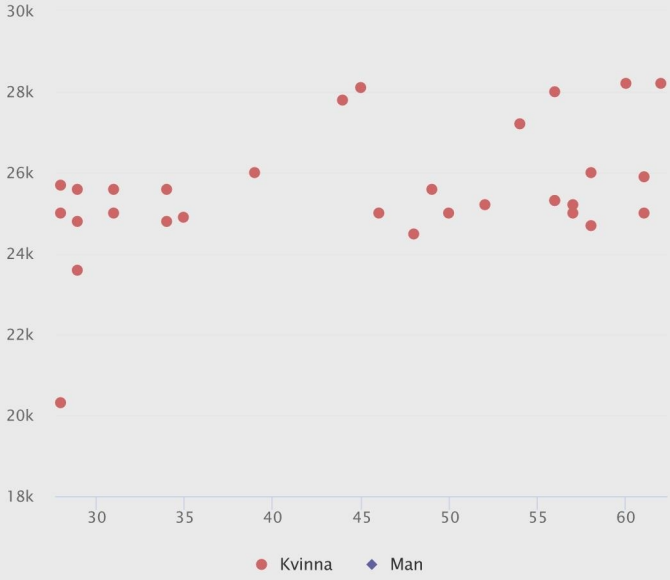
Anställningstid/Lön/Kön



Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	31	0	31
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	45 År	År	45 År
Medelanställningstid	13 År	År	13 År
Lön % (K/M)			
Minlön	20 300	0	20 300
10:e percentilen	24 700	0	24 700
Medianlön	25 300		25 300
Medellön	25 552		25 552
90:e percentilen	28 000	0	28 000
Maxlön	28 200		28 200

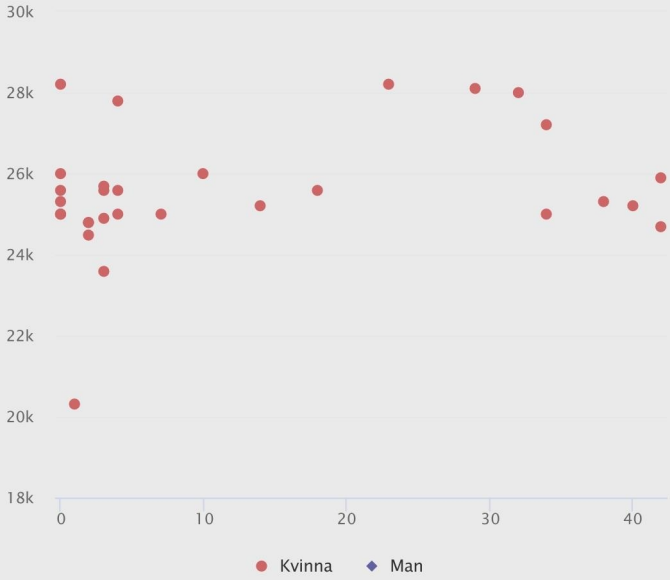
Ålder/Lön/Kön



Analys

Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.

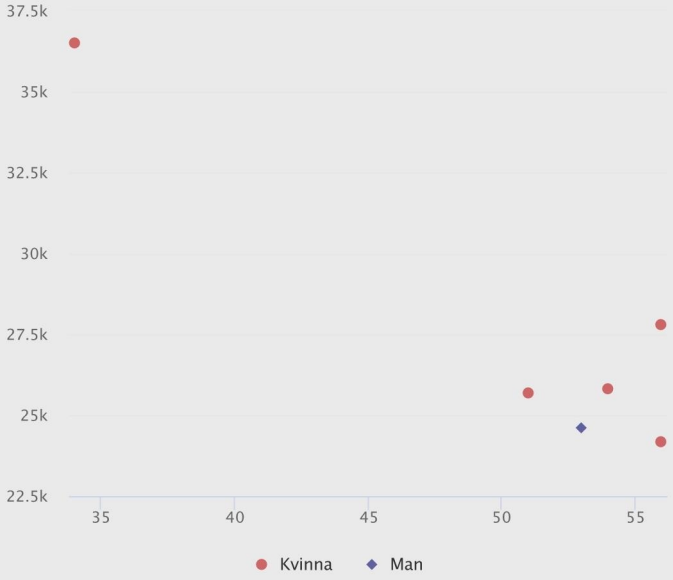
Anställningstid/Lön/Kön



Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	5	1	6
Andel	83,3 %	16,7 %	
Medelålder	50 År	53 År	51 År
Medelanställningstid	16 År	5 År	14 År
Lön % (K/M)			113,8 %
Minlön	24 200	24 600	24 200
10:e percentilen	24 200	24 600	24 200
Medianlön	25 800	24 600	25 750
Medellön	28 000	24 600	27 433
90:e percentilen	36 500	24 600	36 500
Maxlön	36 500	24 600	36 500

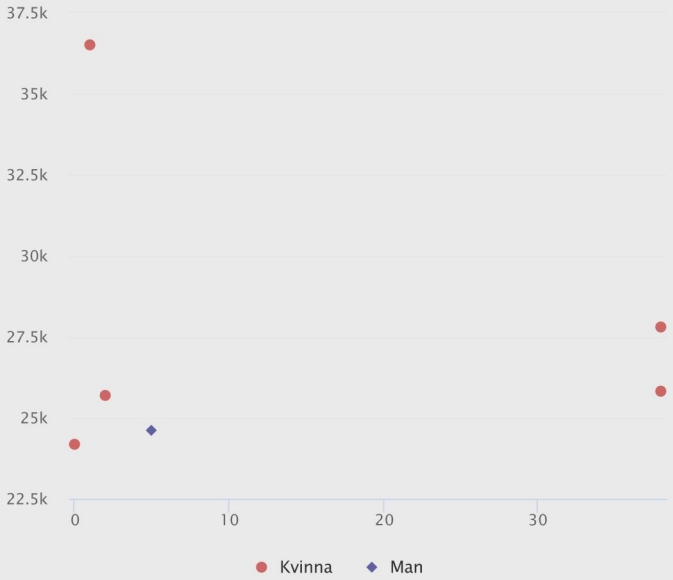
Ålder/Lön/Kön



Analys

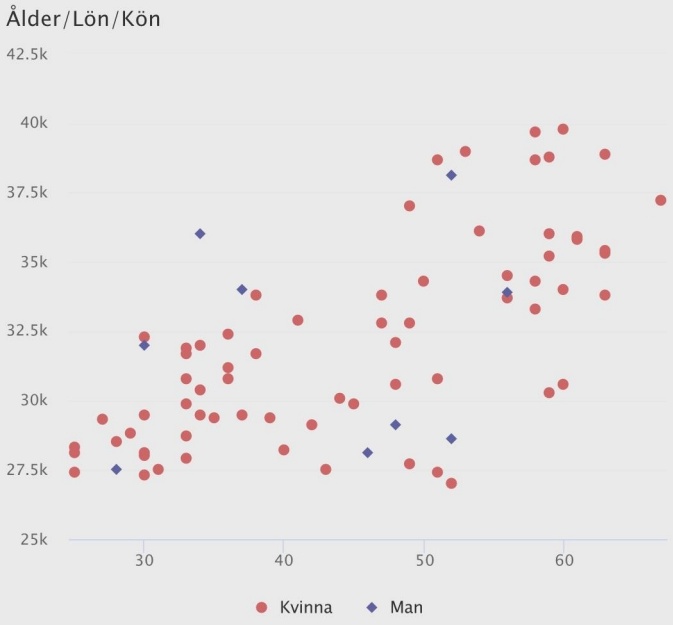
Löneskillnaderna förklaras av skillnader i utbildning och uppdrag.

Anställningstid/Lön/Kön



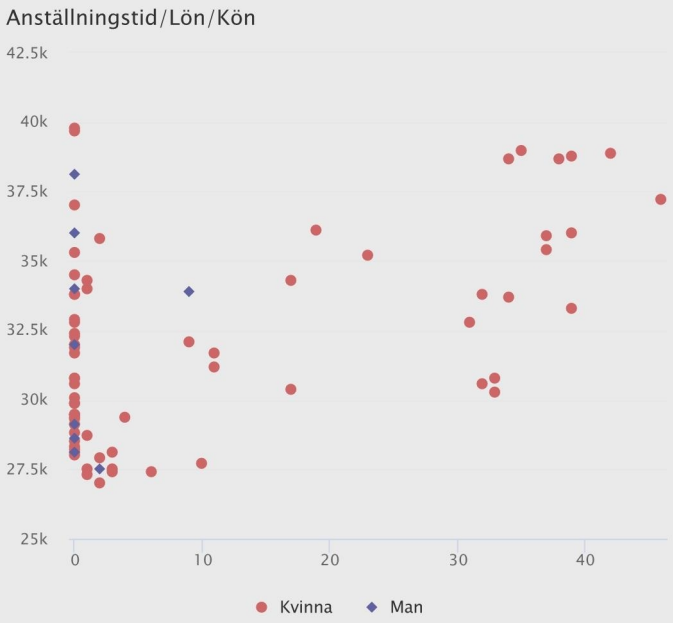
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	69	9	78
Andel	88,5 %	11,5 %	
Medelålder	45 År	43 År	45 År
Medelanställningstid	11 År	1 År	9 År
Lön % (K/M)			100,5 %
Minlön	27 000	27 500	27 000
10:e percentilen	27 700	27 500	27 700
Medianlön	31 700	32 000	31 700
Medellön	32 074	31 922	32 056
90:e percentilen	38 700	38 100	38 100
Maxlön	39 800	38 100	39 800



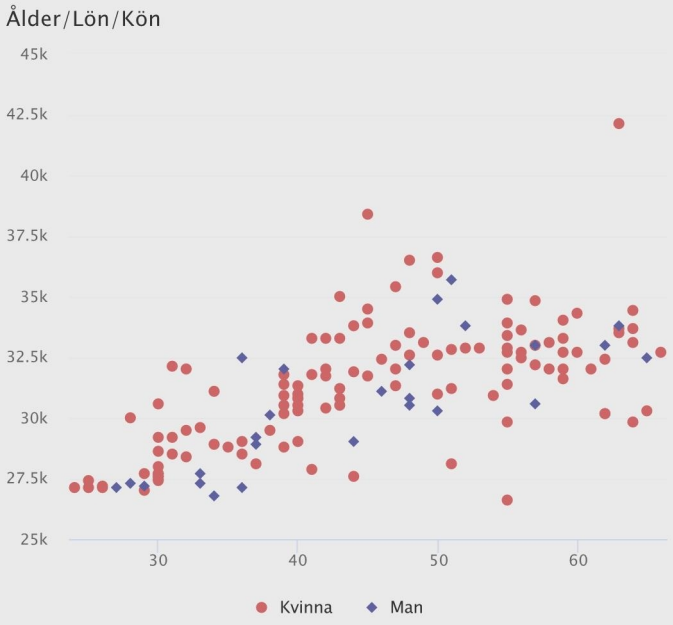
Analys

Minimala löneskillnader mellan kvinnor och män.



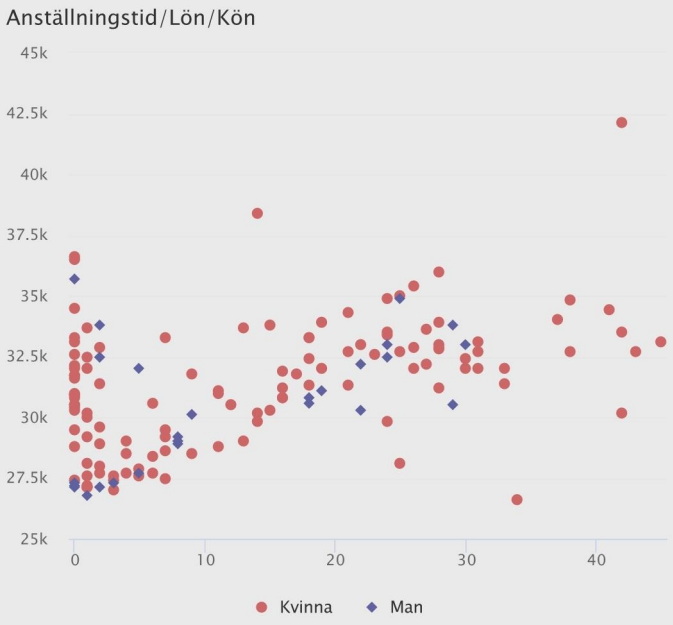
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	120	26	146
Andel	82,2 %	17,8 %	
Medelålder	45 År	44 År	45 År
Medelanställningstid	14 År	12 År	14 År
Lön % (K/M)			102,6 %
Minlön	26 600	26 800	26 600
10:e percentilen	27 700	27 100	27 500
Medianlön	31 500	30 550	31 300
Medellön	31 342	30 554	31 201
90:e percentilen	34 300	33 800	34 000
Maxlön	42 100	35 700	42 100



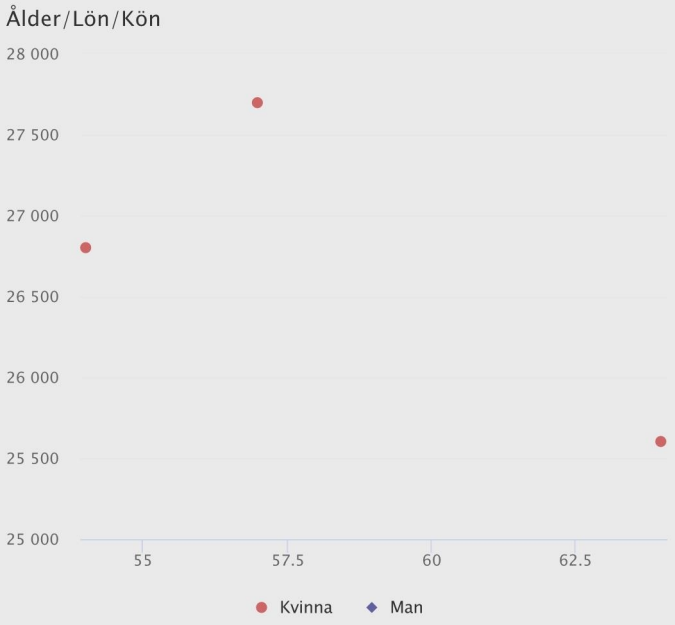
Analys

Lönenivån för högst betalda medarbetare förklaras av bibehållen lön från tidigare befattning. De övriga löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet.



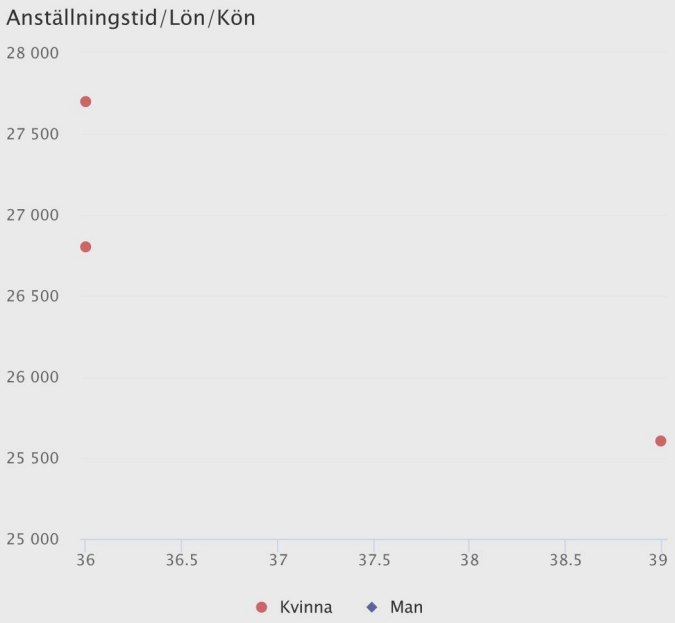
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	3	0	3
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	58 År	År	58 År
Medelanställningstid	37 År	År	37 År
Lön % (K/M)			
Minlön	25 600	0	25 600
10:e percentilen	25 600	0	25 600
Medianlön	26 800		26 800
Medellön	26 700		26 700
90:e percentilen	27 700	0	27 700
Maxlön	27 700		27 700



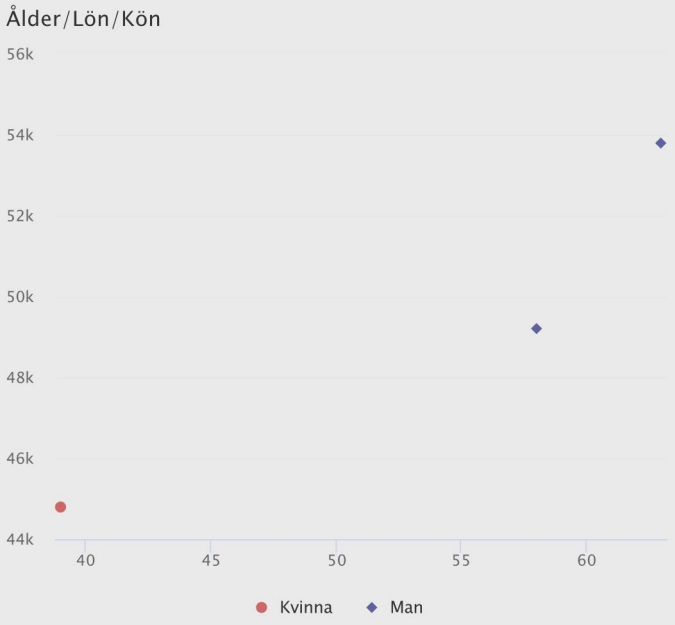
Analys

Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.



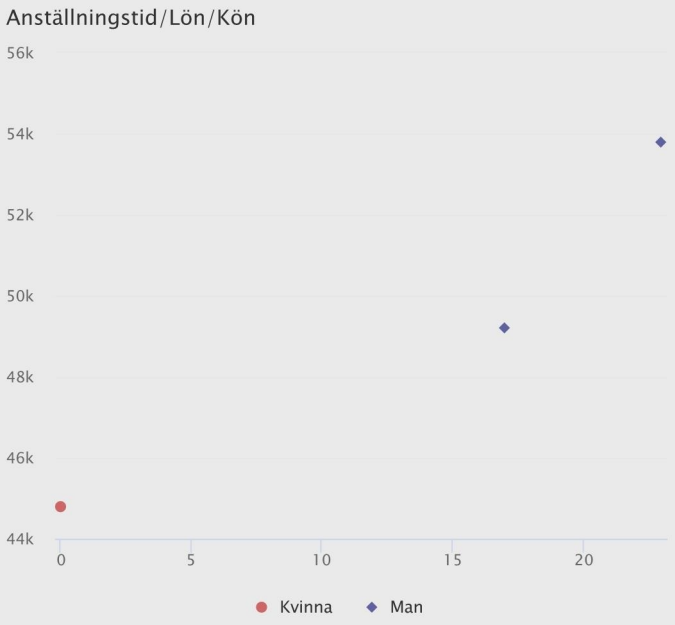
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	1	2	3
Andel	33,3 %	66,7 %	
Medelålder	39 År	61 År	53 År
Medelanställningstid	0 År	20 År	13 År
Lön % (K/M)			87,0 %
Minlön	44 800	49 200	44 800
10:e percentilen	44 800	49 200	44 800
Medianlön	44 800	51 500	49 200
Medellön	44 800	51 500	49 267
90:e percentilen	44 800	53 800	53 800
Maxlön	44 800	53 800	53 800



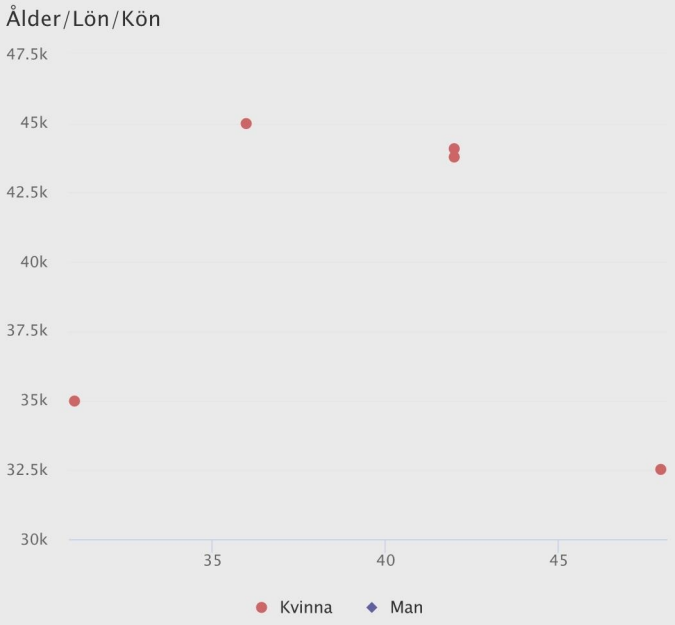
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet.



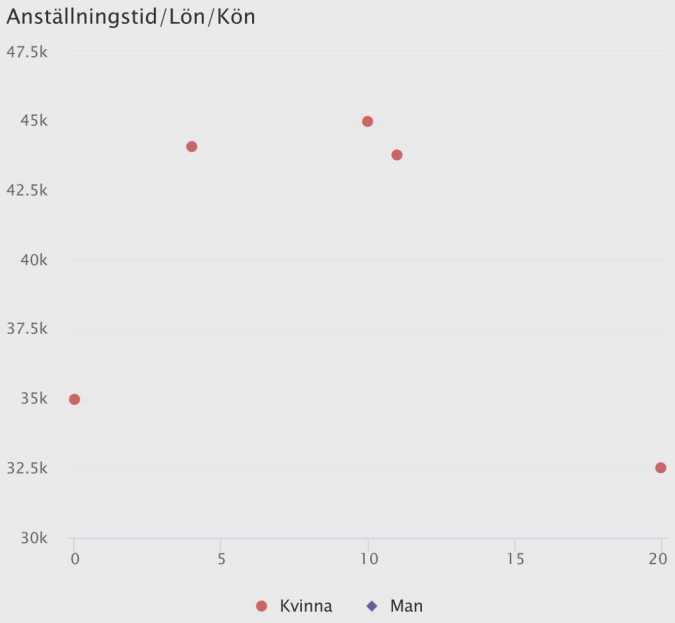
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	5	0	5
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	40 År	År	40 År
Medelanställningstid	9 År	År	9 År
Lön % (K/M)			
Minlön	32 500	0	32 500
10:e percentilen	32 500	0	32 500
Medianlön	43 800		43 800
Medellön	40 080		40 080
90:e percentilen	45 000	0	45 000
Maxlön	45 000		45 000



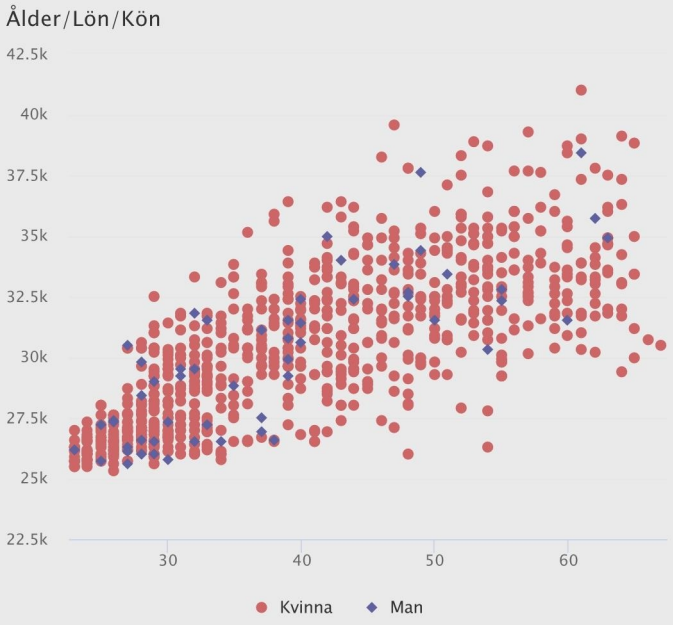
Analys

Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.



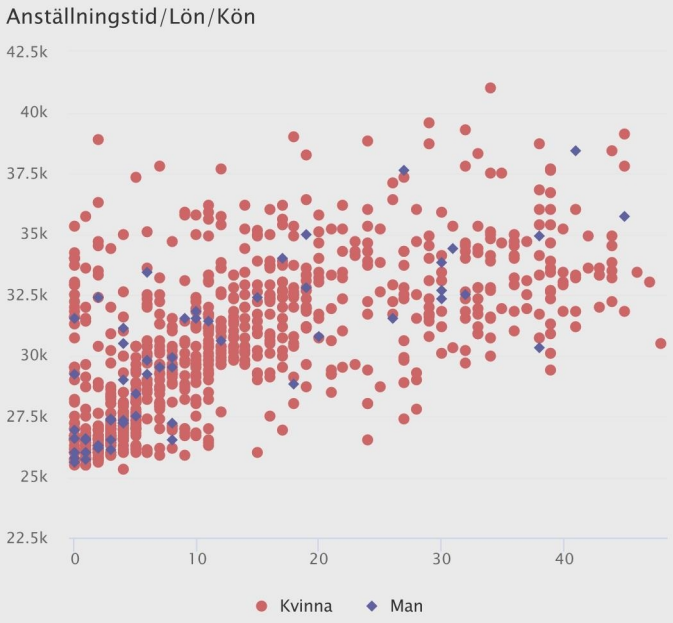
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	810	56	866
Andel	93,5 %	6,5 %	
Medelålder	40 År	38 År	40 År
Medelanställningstid	13 År	11 År	13 År
Lön % (K/M)			101,5 %
Minlön	25 300	25 600	25 300
10:e percentilen	26 300	26 000	26 300
Medianlön	30 250	29 650	30 200
Medellön	30 379	29 916	30 349
90:e percentilen	34 700	34 400	34 700
Maxlön	41 000	38 400	41 000



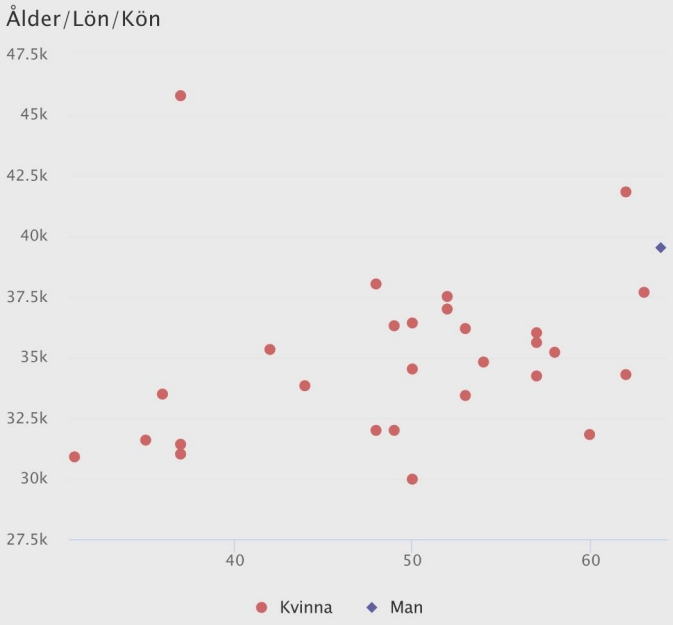
Analys

Minimala löneskillnader mellan kvinnor och män.



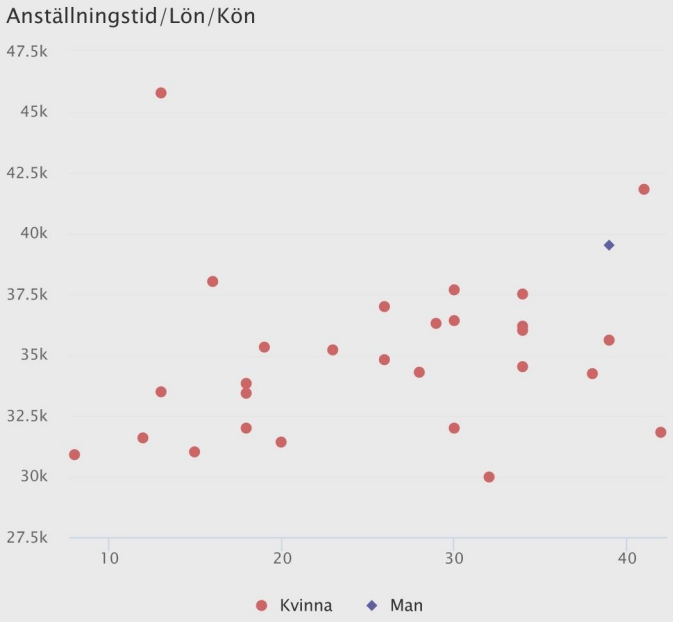
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	28	1	29
Andel	96,6 %	3,4 %	
Medelålder	49 År	64 År	50 År
Medelanställningstid	26 År	39 År	26 År
Lön % (K/M)			88,4 %
Minlön	30 000	39 500	30 000
10:e percentilen	31 000	39 500	31 000
Medianlön	34 650	39 500	34 800
Medellön	34 929	39 500	35 086
90:e percentilen	38 000	39 500	39 500
Maxlön	45 800	39 500	45 800



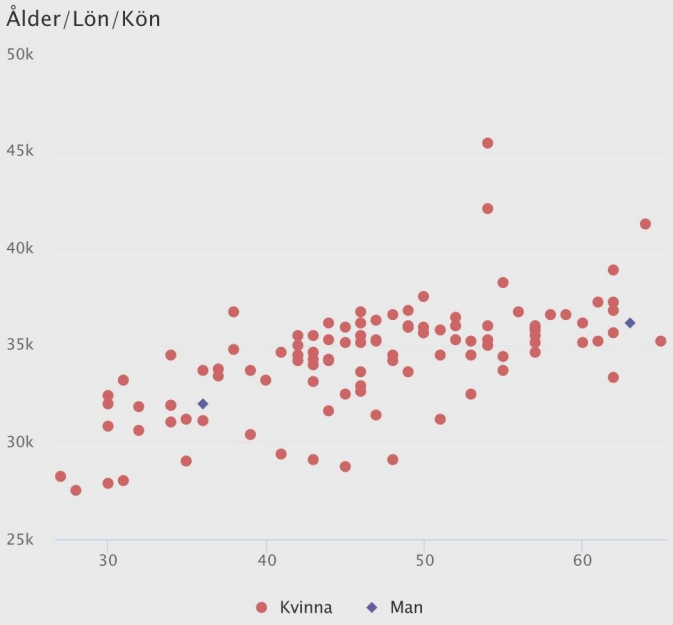
Analys

Löneskillnaderna för högst betalda medarbetare förklaras av ett tillfälligt uppdrag som projektledare och lön från tidigare befattning.



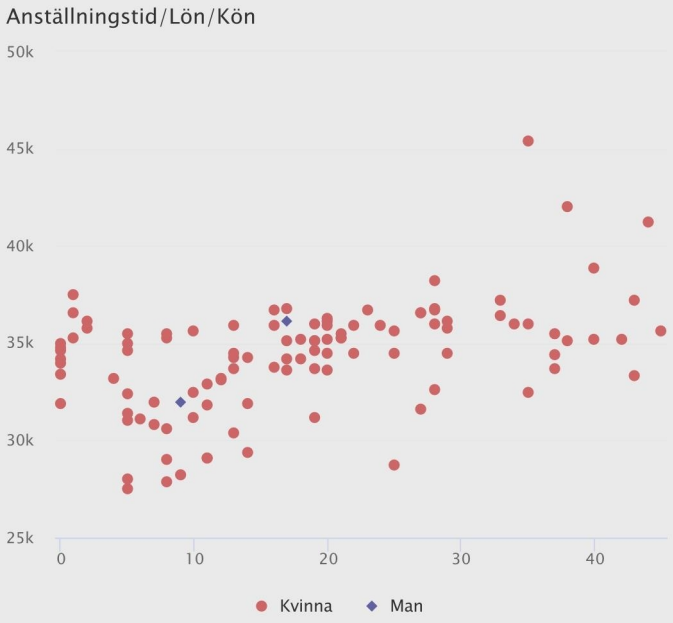
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	107	2	109
Andel	98,2 %	1,8 %	
Medelålder	47 År	50 År	47 År
Medelanställningstid	18 År	13 År	18 År
Lön % (K/M)			100,8 %
Minlön	27 500	32 000	27 500
10:e percentilen	30 600	32 000	30 600
Medianlön	34 800	34 050	34 800
Medellön	34 337	34 050	34 332
90:e percentilen	36 700	36 100	36 700
Maxlön	45 400	36 100	45 400



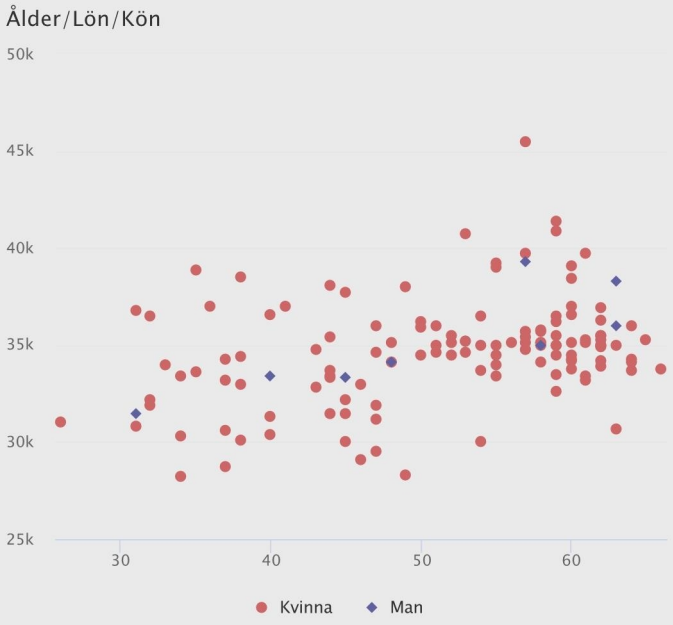
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet samt kompetens.



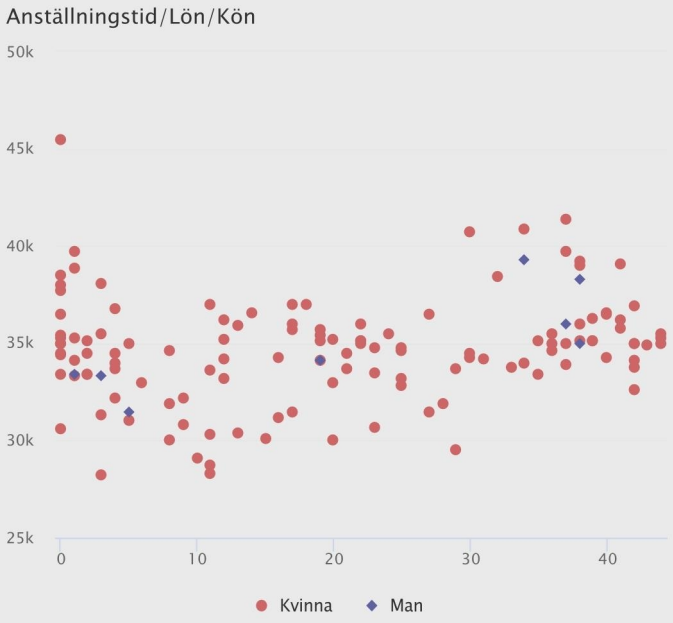
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	126	8	134
Andel	94 %	6 %	
Medelålder	51 År	51 År	51 År
Medelanställningstid	20 År	22 År	20 År
Lön % (K/M)			98,8 %
Minlön	28 200	31 500	28 200
10:e percentilen	30 800	31 500	31 000
Medianlön	34 950	34 550	34 950
Medellön	34 679	35 113	34 704
90:e percentilen	38 100	39 300	38 300
Maxlön	45 500	39 300	45 500



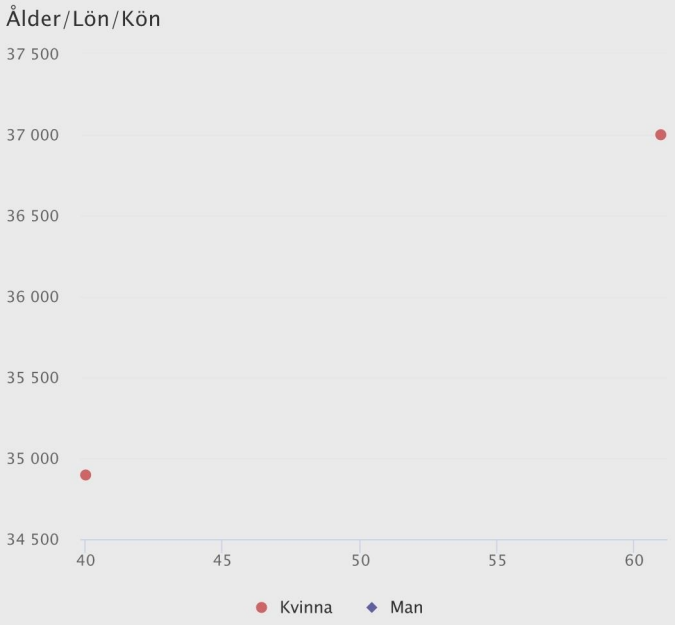
Analys

Löneskillnaderna beror på skillnader i specialisering, samt arbetets art och tyngd.



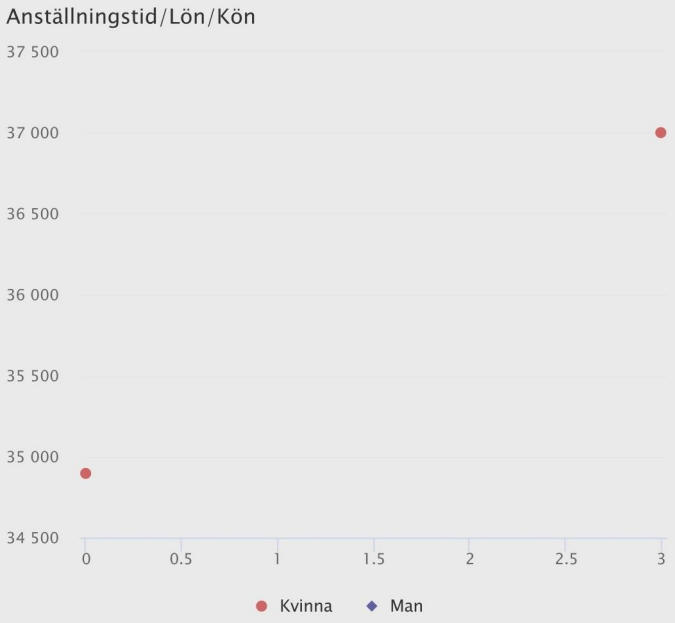
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	2	0	2
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	51 År	År	51 År
Medelanställningstid	2 År	År	2 År
Lön % (K/M)			
Minlön	34 900	0	34 900
10:e percentilen	34 900	0	34 900
Medianlön	35 950		35 950
Medellön	35 950		35 950
90:e percentilen	37 000	0	37 000
Maxlön	37 000		37 000



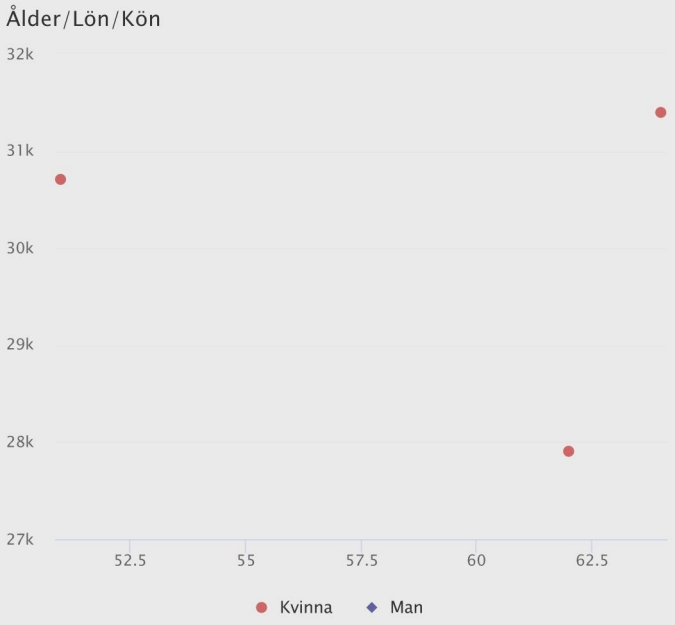
Analys

Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.



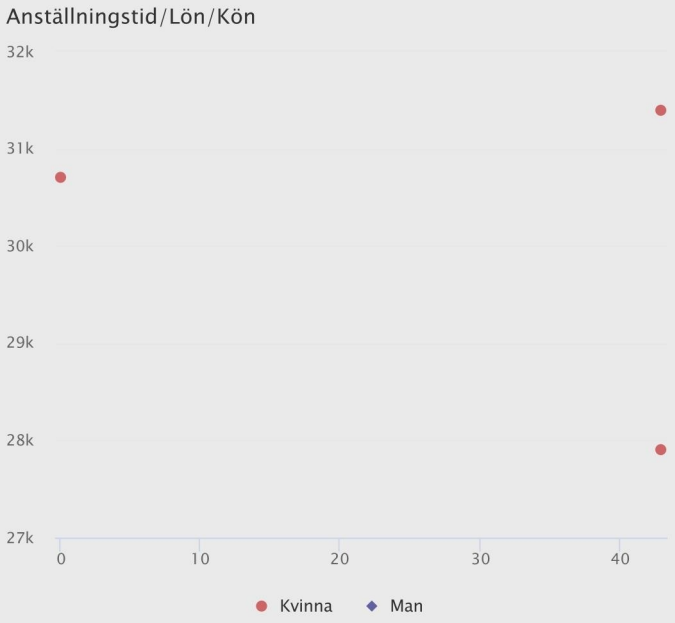
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	3	0	3
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	59 År	År	59 År
Medelanställningstid	29 År	År	29 År
Lön % (K/M)			
Minlön	27 900	0	27 900
10:e percentilen	27 900	0	27 900
Medianlön	30 700		30 700
Medellön	30 000		30 000
90:e percentilen	31 400	0	31 400
Maxlön	31 400		31 400



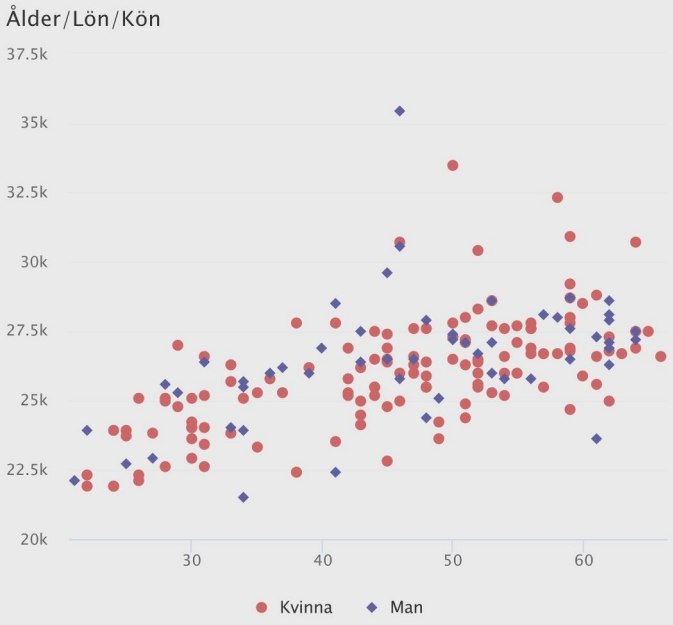
Analys

Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.



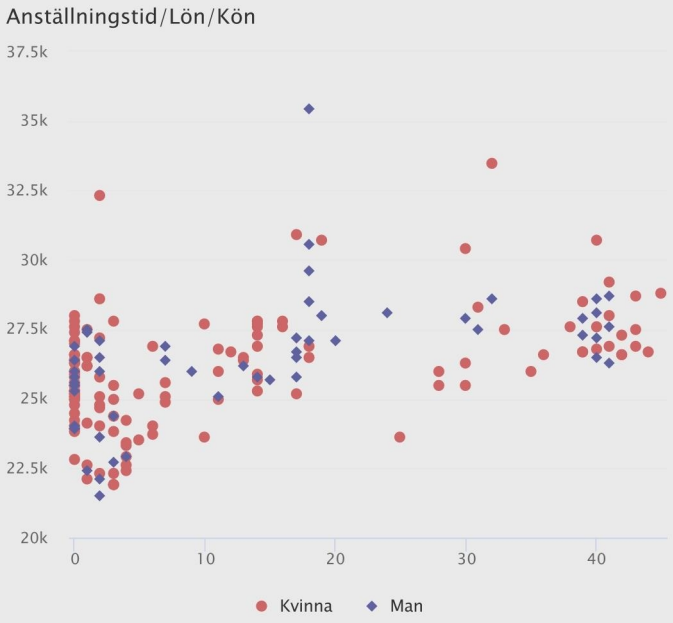
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	131	53	184
Andel	71,2 %	28,8 %	
Medelålder	46 År	47 År	46 År
Medelanställningstid	12 År	15 År	13 År
Lön % (K/M)			98,3 %
Minlön	21 900	21 500	21 500
10:e percentilen	23 500	23 600	23 500
Medianlön	26 000	26 500	26 300
Medellön	26 006	26 458	26 137
90:e percentilen	28 000	28 600	28 300
Maxlön	33 500	35 450	35 450



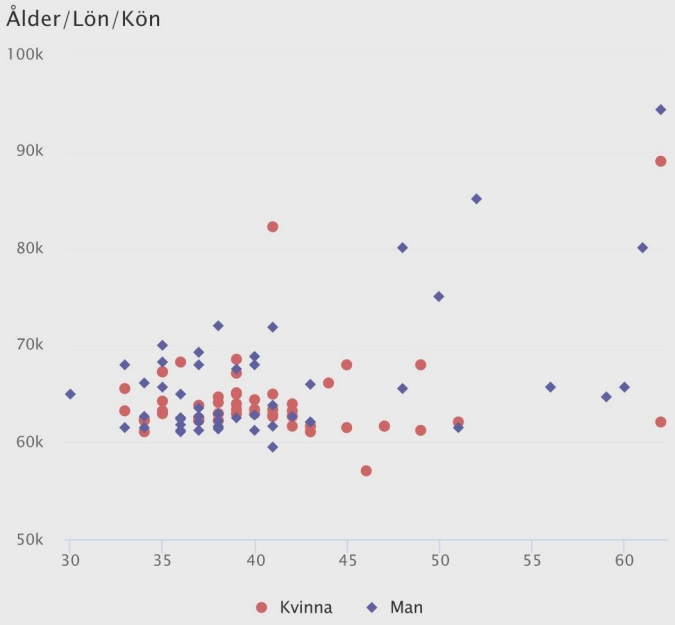
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet samt individuell lönesättning utifrån prestation.



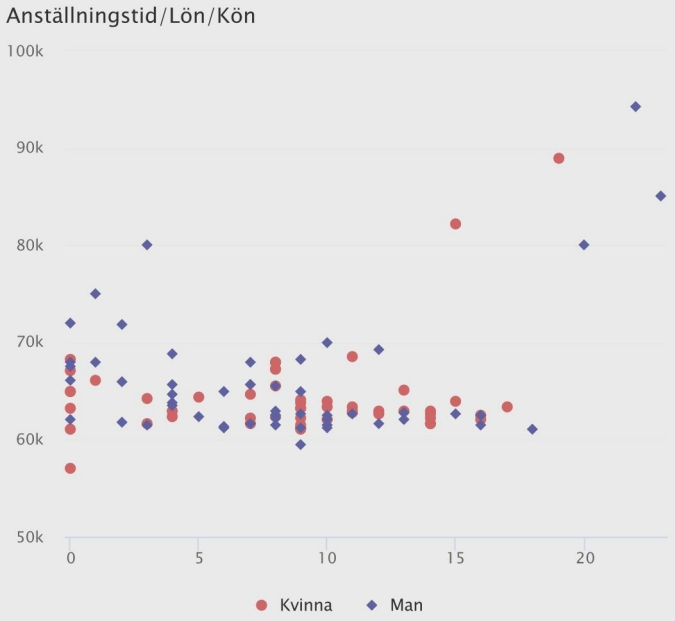
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	52	52	104
Andel	50 %	50 %	
Medelålder	41 År	41 År	41 År
Medelanställningstid	9 År	8 År	8 År
Lön % (K/M)			97,6 %
Minlön	57 000	59 500	57 000
10:e percentilen	61 600	61 400	61 500
Medianlön	63 200	63 200	63 200
Medellön	64 422	65 979	65 200
90:e percentilen	67 900	72 000	69 300
Maxlön	89 000	94 300	94 300



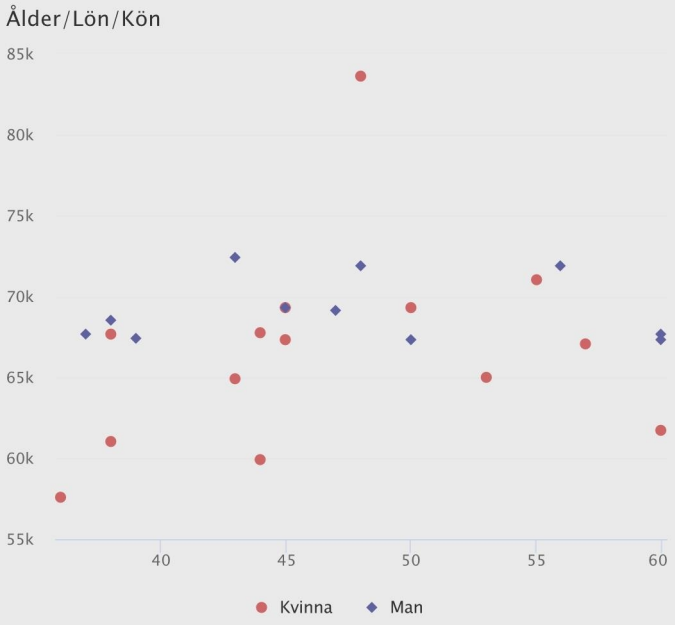
Analys

Löneskillnaderna förklaras av erfarenhet och dubbel legitimering inom specialisering.



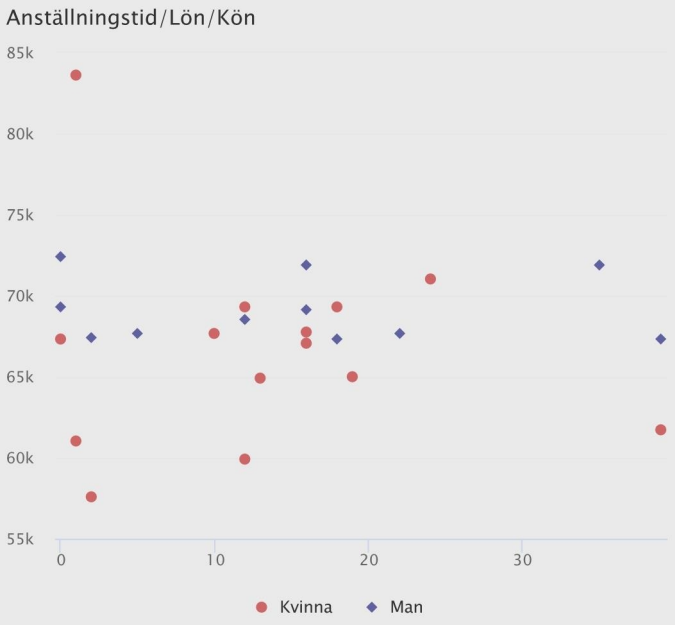
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	14	11	25
Andel	56 %	44 %	
Medelålder	47 År	48 År	47 År
Medelanställningstid	13 År	15 År	14 År
Lön % (K/M)			96,4 %
Minlön	57 600	67 300	57 600
10:e percentilen	59 900	67 300	61 000
Medianlön	67 200	68 500	67 700
Medellön	66 657	69 136	67 748
90:e percentilen	71 000	71 900	71 900
Maxlön	83 600	72 400	83 600



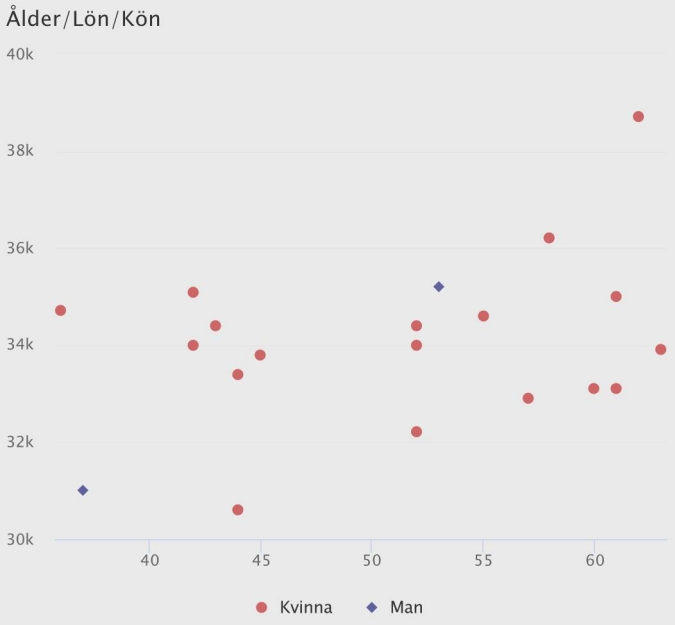
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet, kompetens och prestation. Dessutom finns det en medarbetare med ett utökat uppdrag och ansvar.



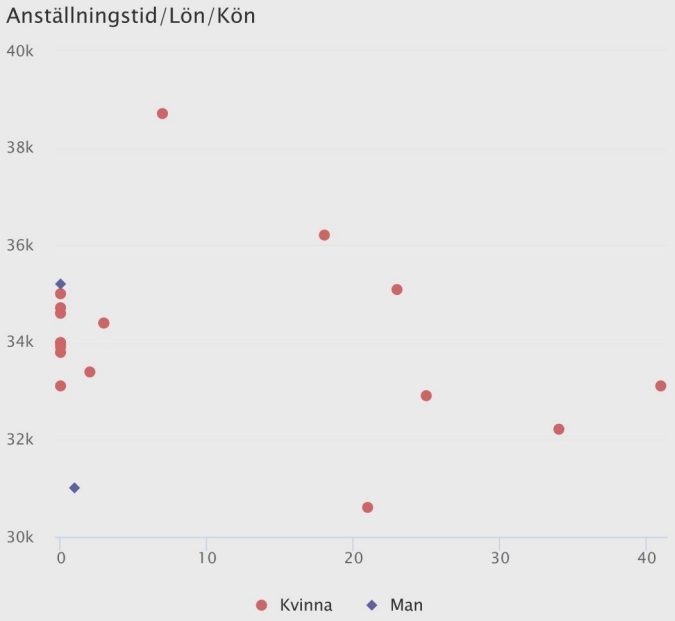
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	18	2	20
Andel	90 %	10 %	
Medelålder	52 År	45 År	51 År
Medelanställningstid	10 År	1 År	9 År
Lön % (K/M)			103,1 %
Minlön	30 600	31 000	30 600
10:e percentilen	32 200	31 000	32 200
Medianlön	34 000	33 100	34 000
Medellön	34 117	33 100	34 015
90:e percentilen	36 200	35 200	36 200
Maxlön	38 700	35 200	38 700



Analys

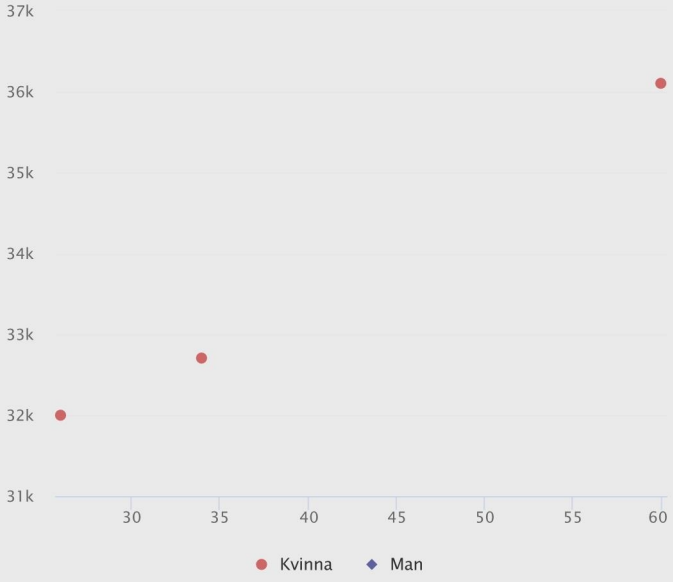
Löneskillnaderna förklaras av skillnader i befattning och erfarenhet.



Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	3	0	3
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	40 År	År	40 År
Medelanställningstid	2 År	År	2 År
Lön % (K/M)			
Minlön	32 000	0	32 000
10:e percentilen	32 000	0	32 000
Medianlön	32 700		32 700
Medellön	33 600		33 600
90:e percentilen	36 100	0	36 100
Maxlön	36 100		36 100

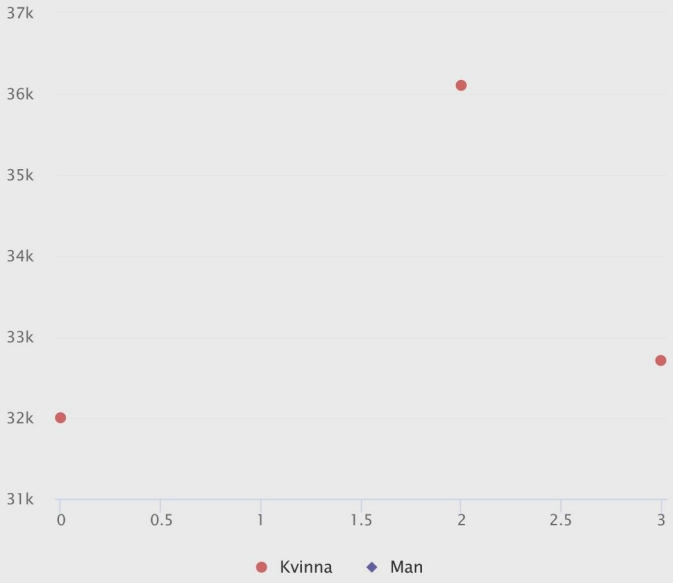
Ålder/Lön/Kön



Analys

Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.

Anställningstid/Lön/Kön

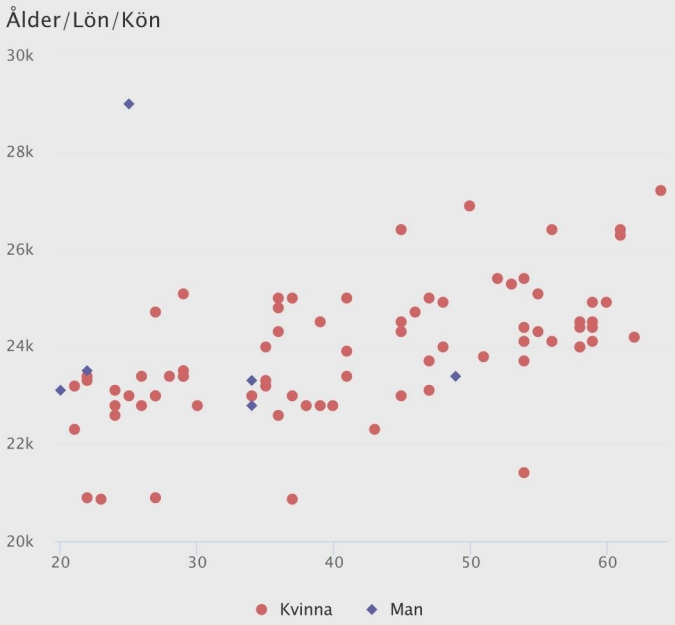


Analys, Lika arbete | Städ-, tätt- och renhållningsarbete, annat - 65909

Lönekartläggning 2018: 2018-08-20

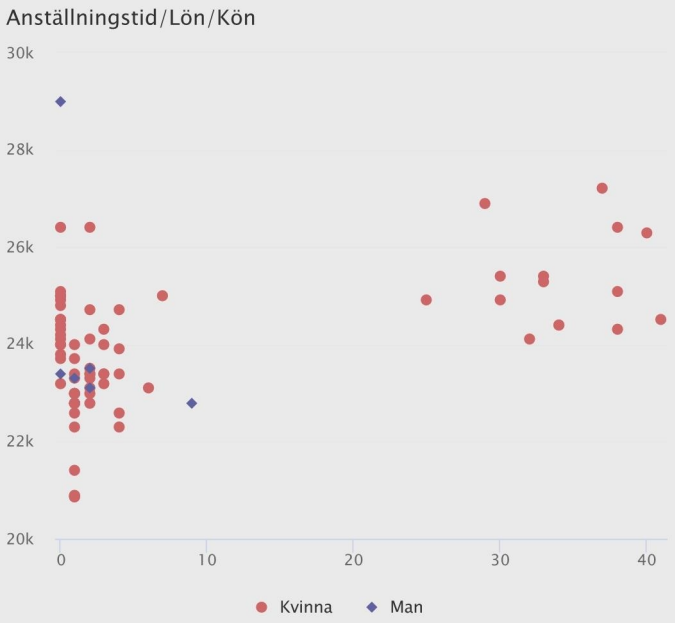
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	77	6	83
Andel	92,8 %	7,2 %	
Medelålder	42 År	31 År	41 År
Medelanställningstid	8 År	2 År	7 År
Lön % (K/M)			98,8 %
Minlön	20 850	22 800	20 850
10:e percentilen	22 600	22 800	22 600
Medianlön	24 000	23 350	23 800
Medellön	23 884	24 183	23 906
90:e percentilen	25 400	29 000	25 400
Maxlön	27 200	29 000	29 000



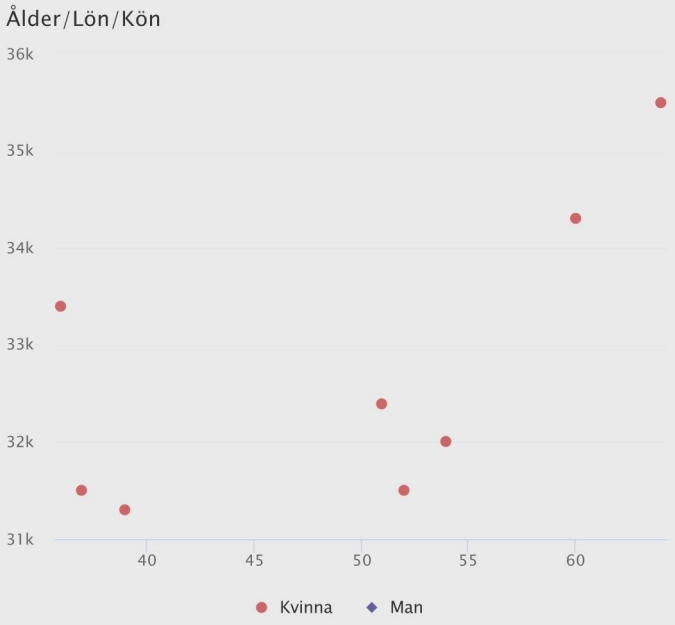
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet och samordnaruppdrag.



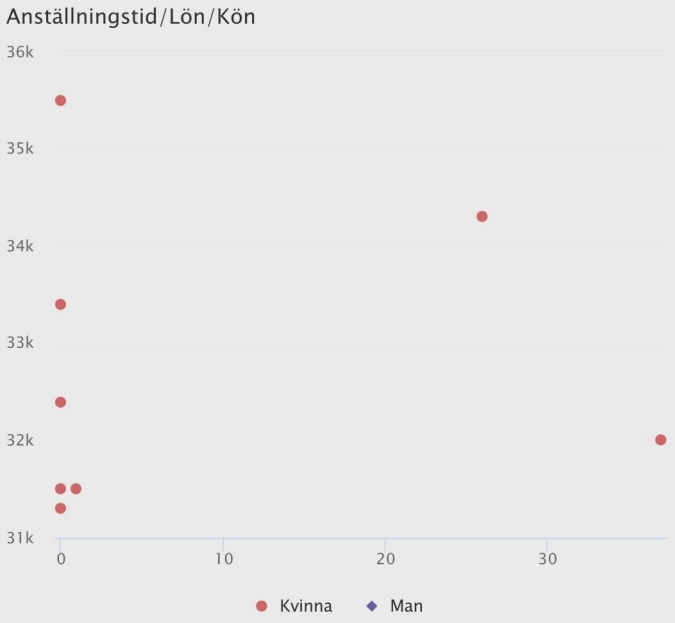
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	8	0	8
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	49 År	År	49 År
Medelanställningstid	8 År	År	8 År
Lön % (K/M)			
Minlön	31 300	0	31 300
10:e percentilen	31 300	0	31 300
Medianlön	32 200		32 200
Medellön	32 738		32 738
90:e percentilen	35 500	0	35 500
Maxlön	35 500		35 500



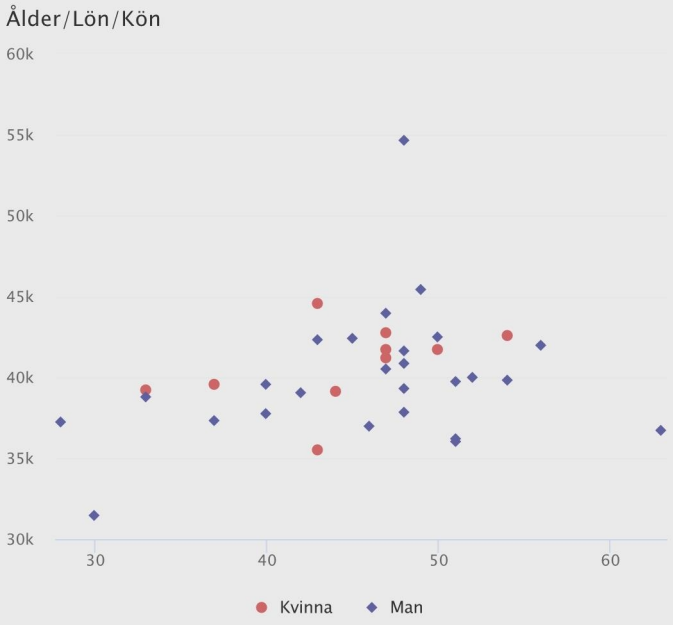
Analys

Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.



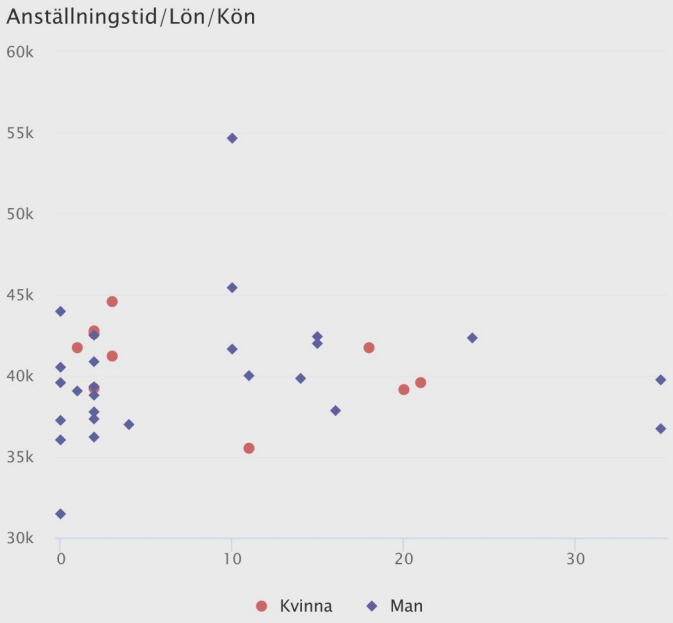
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	10	26	36
Andel	27,8 %	72,2 %	
Medelålder	45 År	46 År	46 År
Medelanställningstid	8 År	8 År	8 År
Lön % (K/M)			102,0 %
Minlön	35 500	31 500	31 500
10:e percentilen	39 100	36 200	36 200
Medianlön	41 450	39 650	39 800
Medellön	40 795	40 004	40 224
90:e percentilen	44 550	44 000	44 000
Maxlön	44 550	54 650	54 650



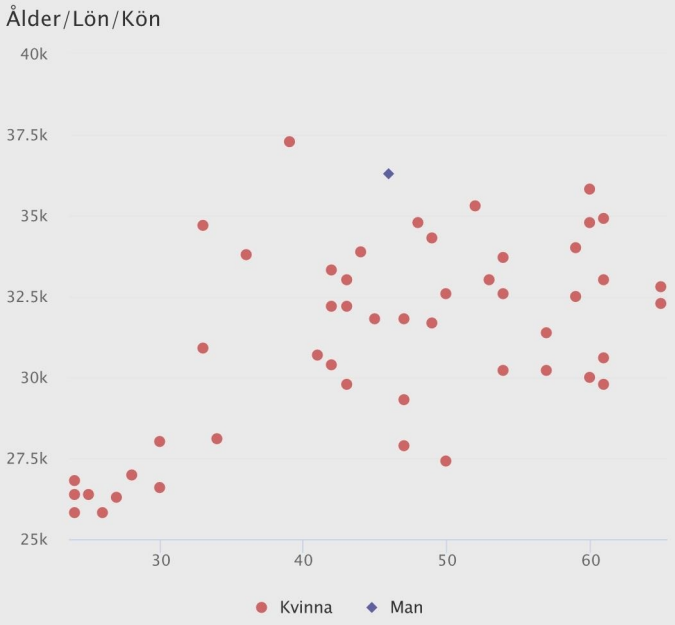
Analys

Löneskillnaderna förklaras av kort erfarenhet. Dessutom finns det en påverkan av historisk lön och ett utökat uppdrag.



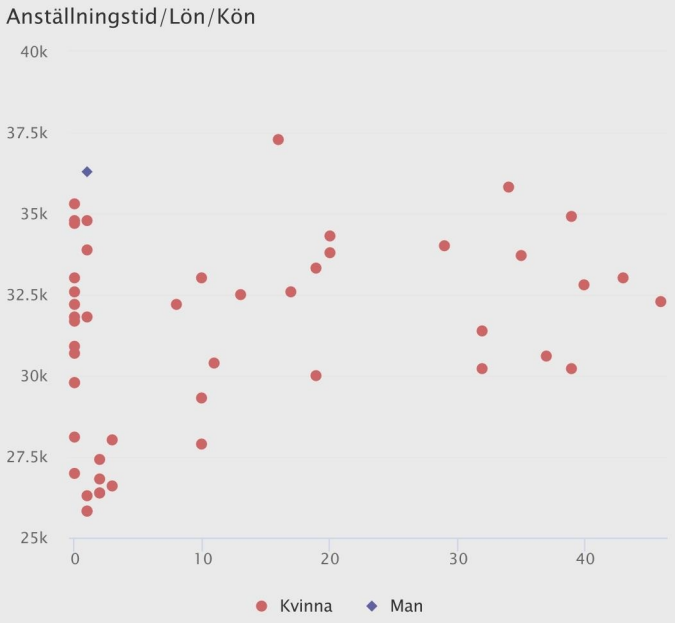
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	49	1	50
Andel	98 %	2 %	
Medelålder	46 År	46 År	46 År
Medelanställningstid	12 År	1 År	12 År
Lön % (K/M)			85,9 %
Minlön	25 800	36 300	25 800
10:e percentilen	26 400	36 300	26 600
Medianlön	31 800	36 300	31 800
Medellön	31 182	36 300	31 284
90:e percentilen	34 800	36 300	34 900
Maxlön	37 300	36 300	37 300



Analys

Löneskillnader förklaras av skillnader i erfarenhet.

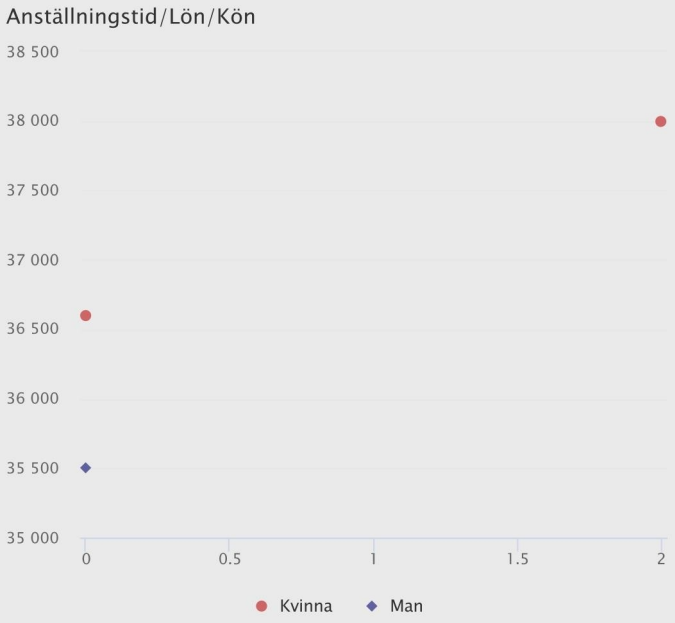


Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	2	1	3
Andel	66,7 %	33,3 %	
Medelålder	33 År	28 År	31 År
Medelanställningstid	1 År	0 År	1 År
Lön % (K/M)			105,1 %
Minlön	36 600	35 500	35 500
10:e percentilen	36 600	35 500	35 500
Medianlön	37 300	35 500	36 600
Medellön	37 300	35 500	36 700
90:e percentilen	38 000	35 500	38 000
Maxlön	38 000	35 500	38 000

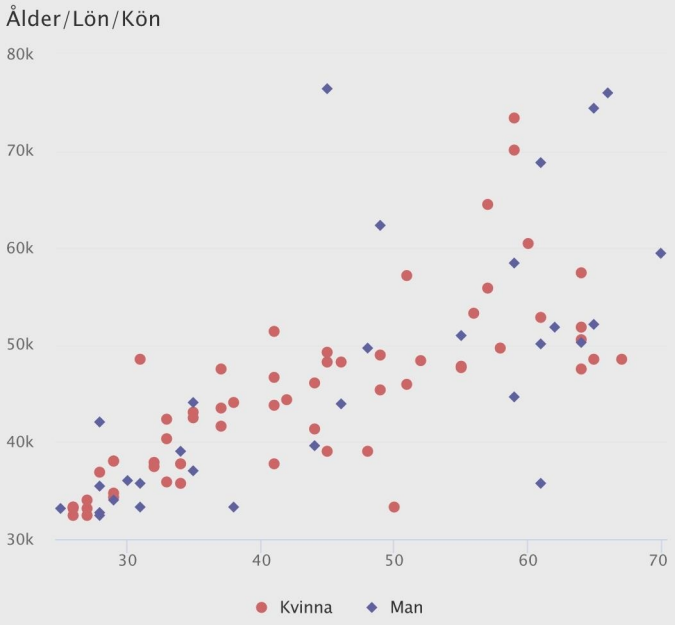
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet och utbildning.



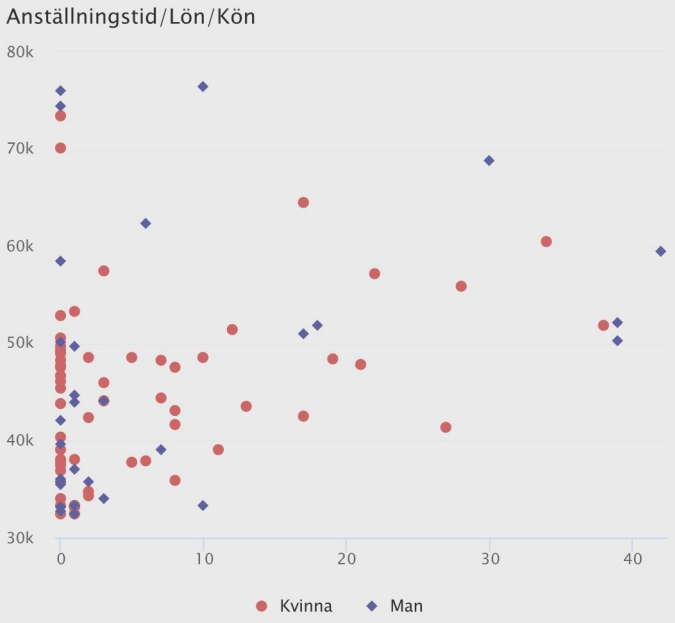
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	60	30	90
Andel	66,7 %	33,3 %	
Medelålder	43 År	46 År	44 År
Medelanställningstid	6 År	8 År	7 År
Lön % (K/M)			95,0 %
Minlön	32 500	32 500	32 500
10:e percentilen	33 300	33 300	33 300
Medianlön	44 250	44 050	44 100
Medellön	44 778	47 122	45 559
90:e percentilen	57 100	74 400	60 400
Maxlön	73 400	76 400	76 400



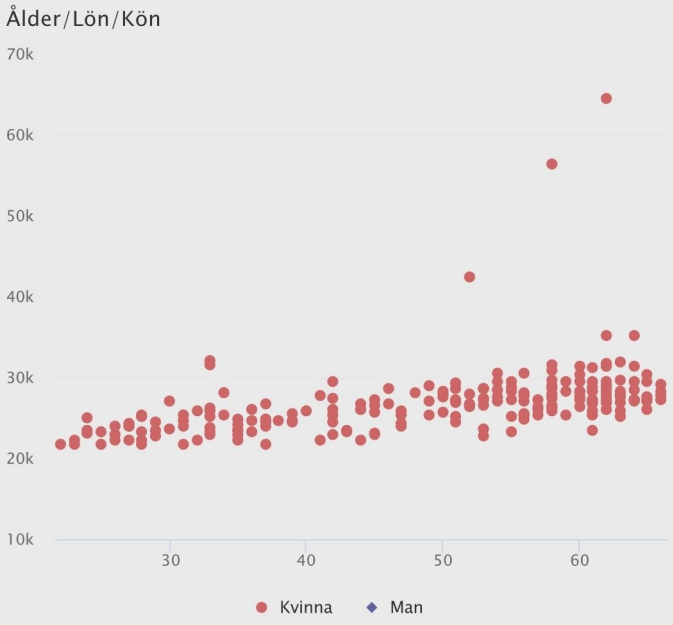
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet, samt uppdragets art och tyngd.



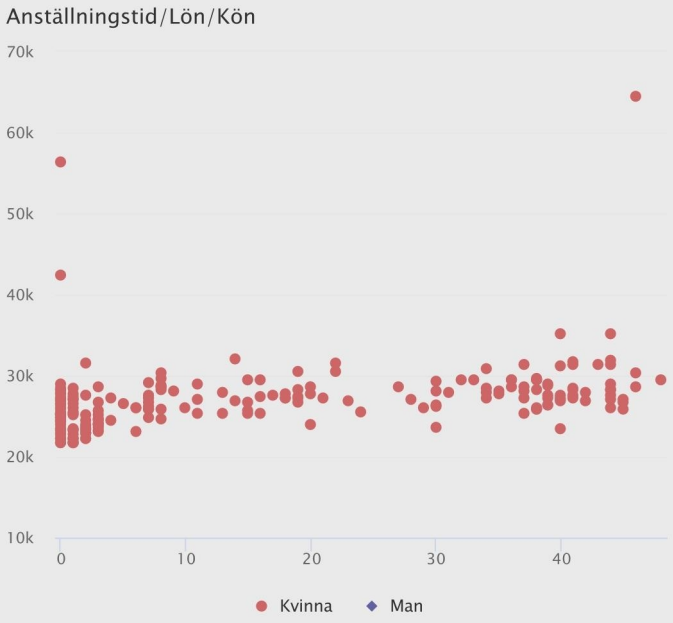
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	223	0	223
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	49 År	År	49 År
Medelanställningstid	16 År	År	16 År
Lön % (K/M)			
Minlön	21 700	0	21 700
10:e percentilen	23 100	0	23 100
Medianlön	26 900		26 900
Medellön	26 911		26 911
90:e percentilen	29 500	0	29 500
Maxlön	64 500		64 500



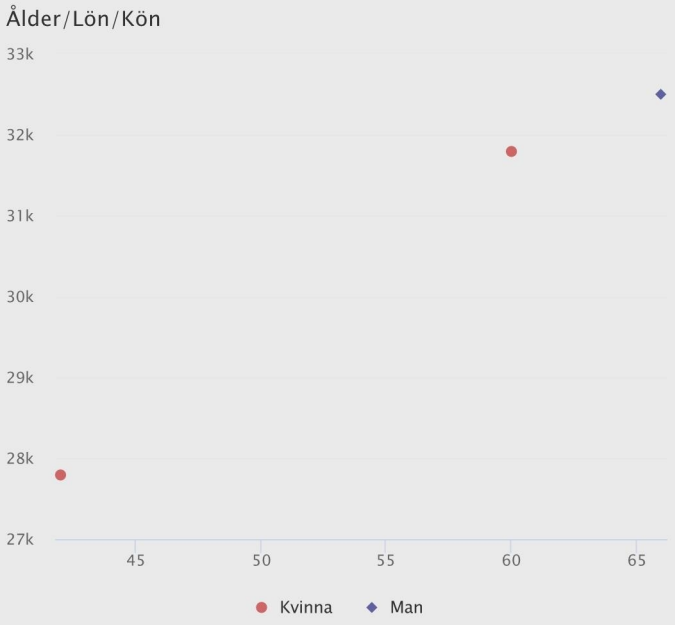
Analys

Gruppen består endast av ett juridiskt kön, ingen analys nödvändig.



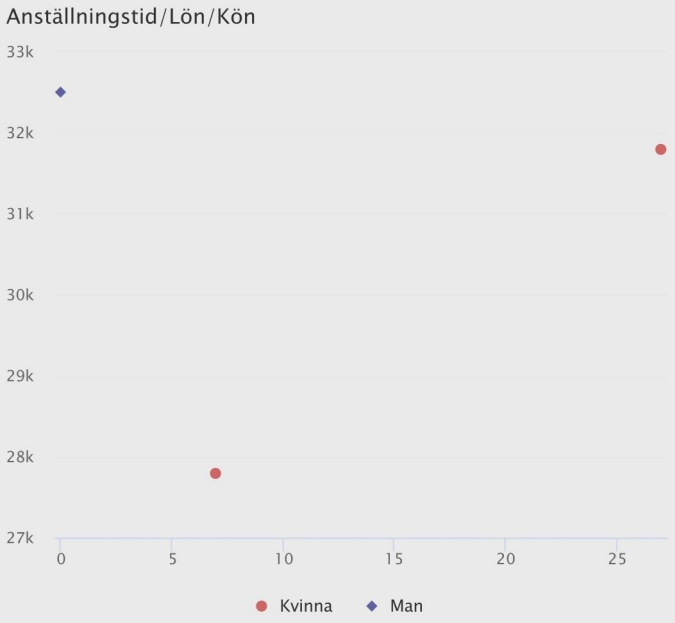
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	2	1	3
Andel	66,7 %	33,3 %	
Medelålder	51 År	66 År	56 År
Medelanställningstid	17 År	0 År	11 År
Lön % (K/M)			91,7 %
Minlön	27 800	32 500	27 800
10:e percentilen	27 800	32 500	27 800
Medianlön	29 800	32 500	31 800
Medellön	29 800	32 500	30 700
90:e percentilen	31 800	32 500	32 500
Maxlön	31 800	32 500	32 500



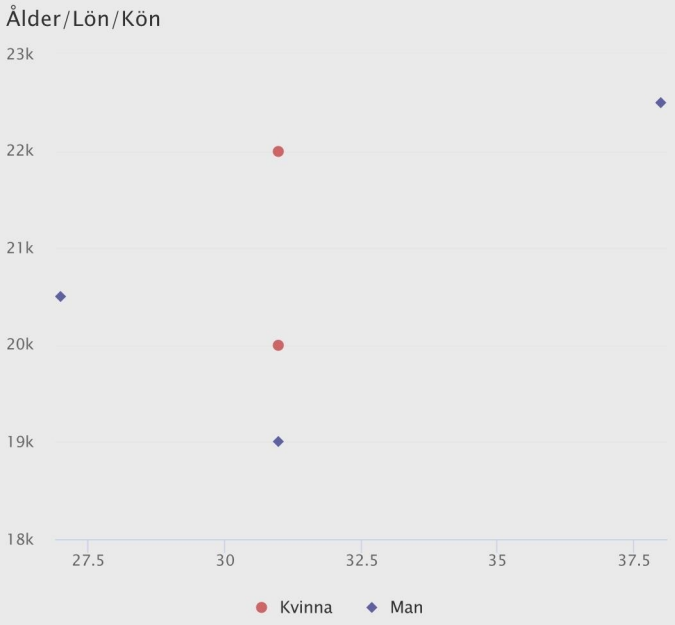
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet.



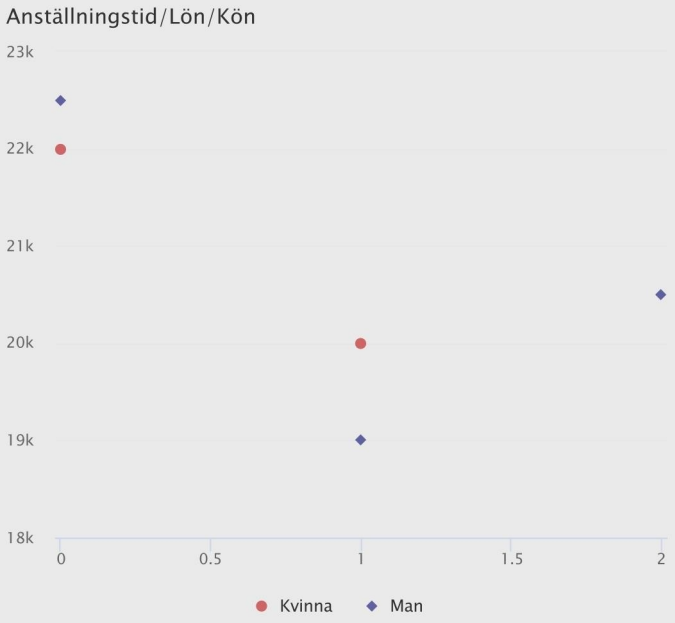
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	2	3	5
Andel	40 %	60 %	
Medelålder	31 År	32 År	32 År
Medelanställningstid	1 År	1 År	1 År
Lön % (K/M)			101,6 %
Minlön	20 000	19 000	19 000
10:e percentilen	20 000	19 000	19 000
Medianlön	21 000	20 500	20 500
Medellön	21 000	20 667	20 800
90:e percentilen	22 000	22 500	22 500
Maxlön	22 000	22 500	22 500



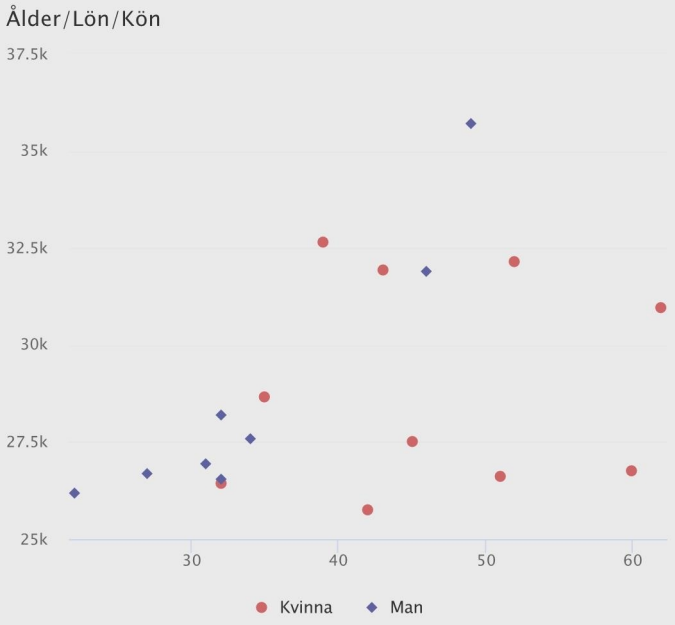
Analys

Minimala löneskillnader mellan kvinnor och män.



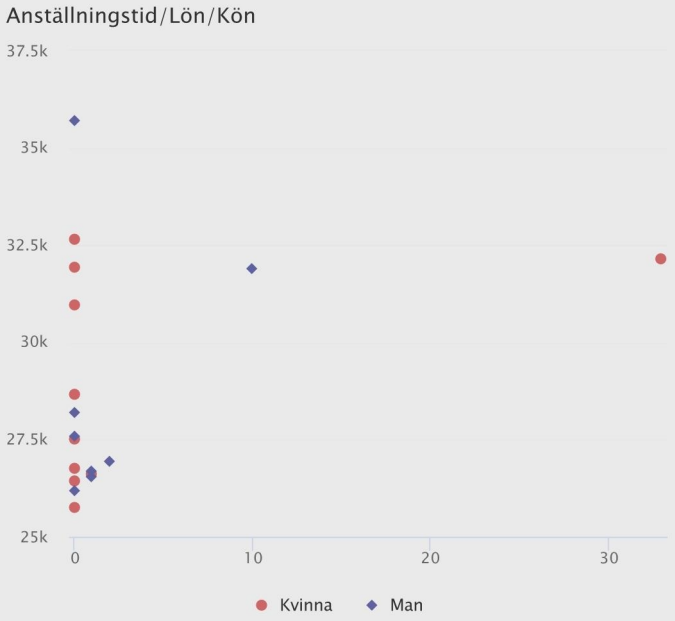
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	10	8	18
Andel	55,6 %	44,4 %	
Medelålder	46 År	34 År	41 År
Medelanställningstid	3 År	2 År	3 År
Lön % (K/M)			100,7 %
Minlön	25 750	26 200	25 750
10:e percentilen	26 450	26 200	26 200
Medianlön	28 075	27 275	27 550
Medellön	28 940	28 725	28 844
90:e percentilen	32 650	35 700	32 650
Maxlön	32 650	35 700	35 700



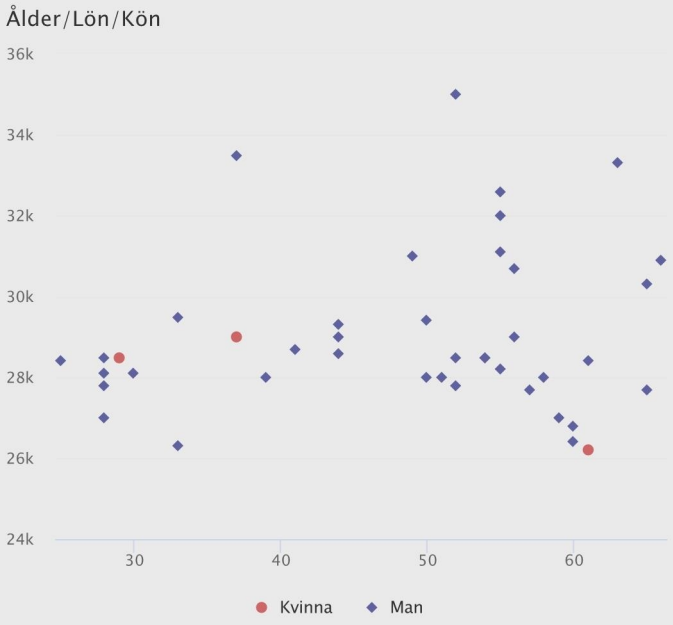
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i uppdraget. Det finns också en påverkan av erfarenhet och anpassade arbetsuppgifter. Det finns medarbetare med fel ID-etikett vilket kommer att korrigeras inför kommande lönekartläggning.



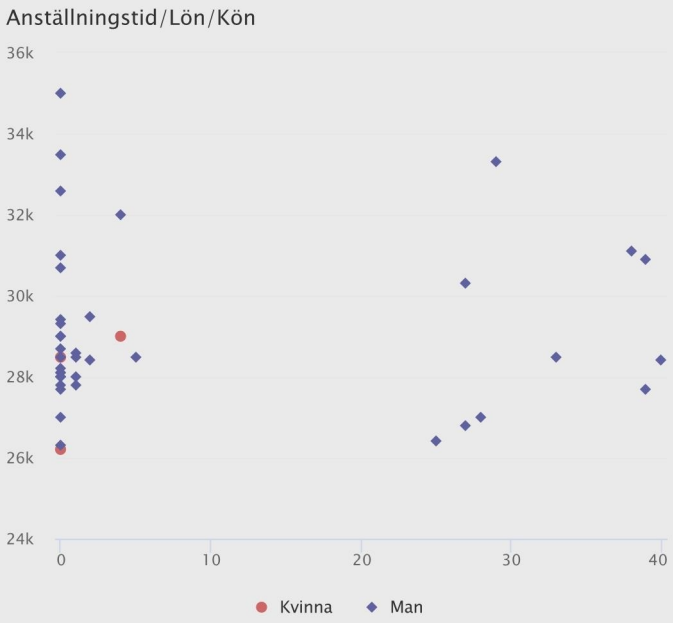
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	3	39	42
Andel	7,1 %	92,9 %	
Medelålder	42 År	49 År	48 År
Medelanställningstid	1 År	9 År	8 År
Lön % (K/M)			95,8 %
Minlön	26 200	26 300	26 200
10:e percentilen	26 200	27 000	27 000
Medianlön	28 500	28 500	28 500
Medellön	27 900	29 118	29 031
90:e percentilen	29 000	32 600	32 000
Maxlön	29 000	35 000	35 000



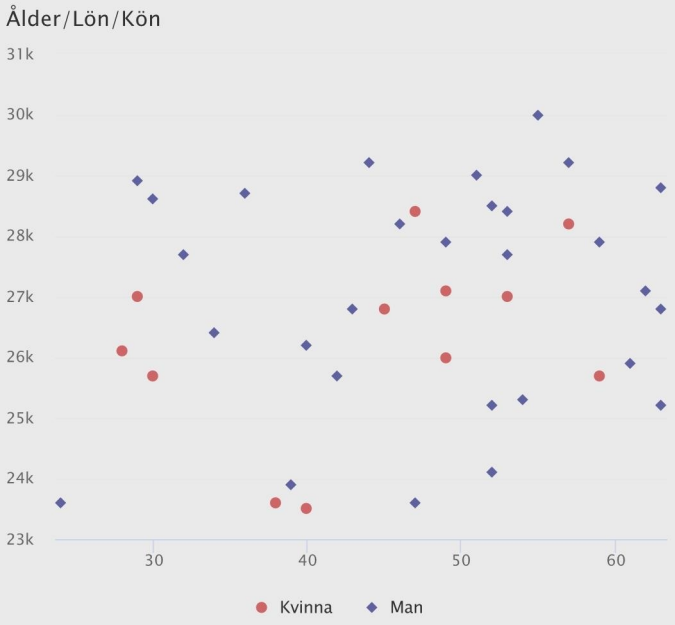
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i uppdragets art och tyngd.



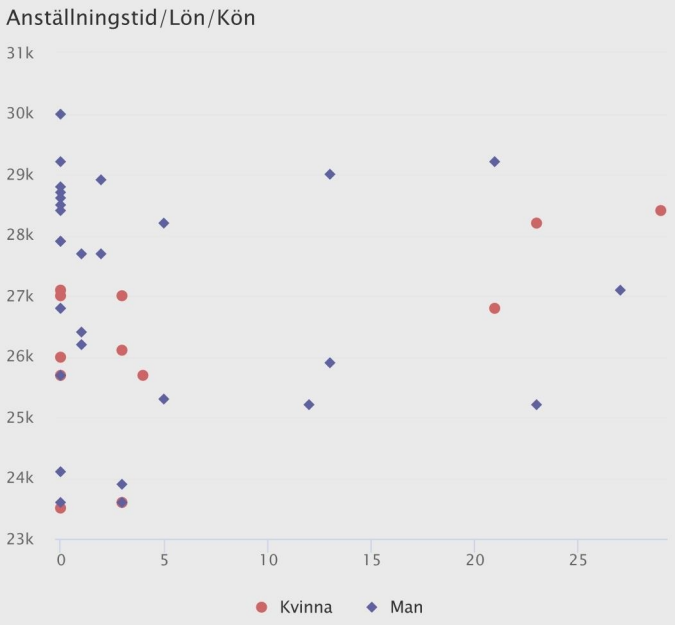
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	12	29	41
Andel	29,3 %	70,7 %	
Medelålder	44 År	48 År	47 År
Medelanställningstid	7 År	5 År	5 År
Lön % (K/M)			97,1 %
Minlön	23 500	23 600	23 500
10:e percentilen	23 600	23 900	23 900
Medianlön	26 450	27 700	27 000
Medellön	26 258	27 052	26 820
90:e percentilen	28 200	29 200	28 900
Maxlön	28 400	30 000	30 000



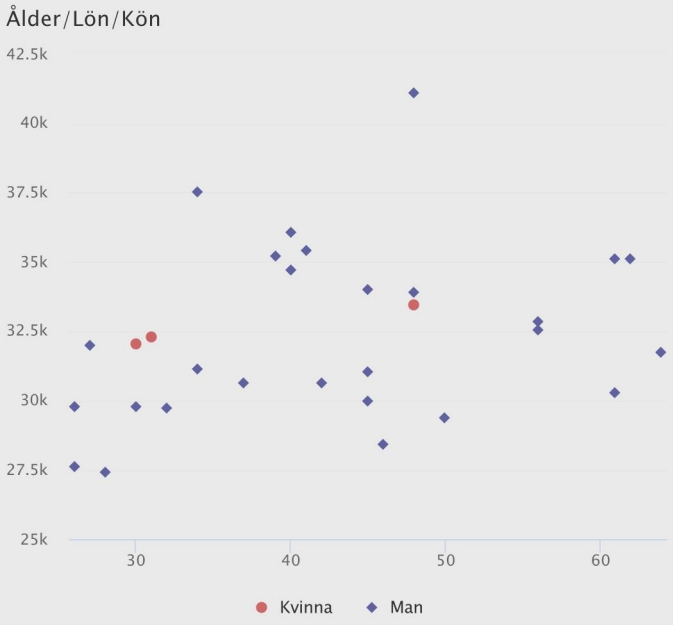
Analys

Löneskillnaderna förklaras av en variation i uppdraget. Dessutom påverkar erfarenhet och prestation löneskillnaderna.



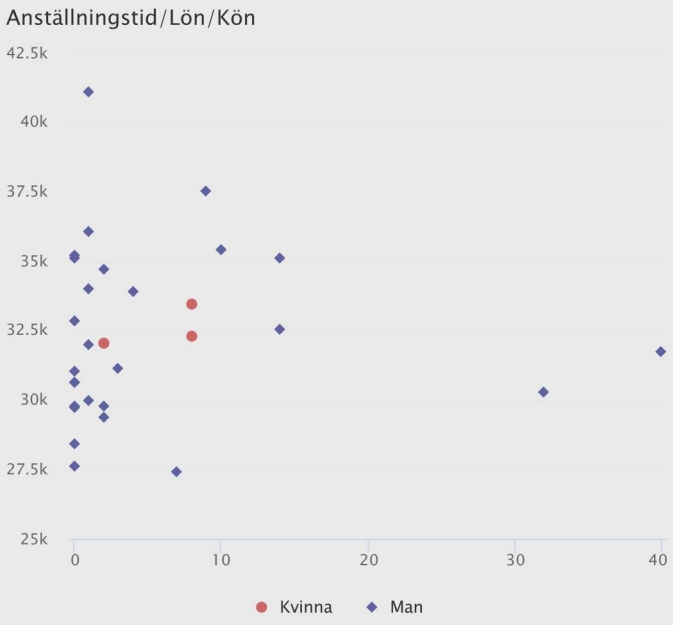
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	3	27	30
Andel	10 %	90 %	
Medelålder	36 År	43 År	42 År
Medelanställningstid	6 År	5 År	5 År
Lön % (K/M)			100,8 %
Minlön	32 050	27 400	27 400
10:e percentilen	32 050	28 400	29 400
Medianlön	32 300	31 750	32 025
Medellön	32 600	32 339	32 365
90:e percentilen	33 450	36 050	36 050
Maxlön	33 450	41 100	41 100



Analys

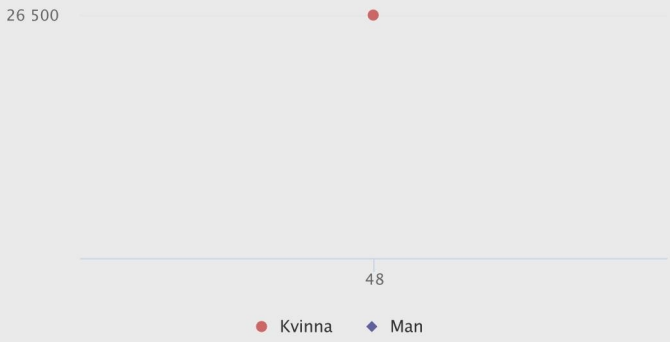
Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet och en viss variation i uppdragets art och tyngd. Mellan jämförbara individer är löneskillnaderna minimala.



Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	1	0	1
Andel	100 %	0 %	
Medelålder	48 År	År	48 År
Medelanställningstid	0 År	År	0 År
Lön % (K/M)			
Minlön	26 500	0	26 500
10:e percentilen	26 500	0	26 500
Medianlön	26 500		26 500
Medellön	26 500		26 500
90:e percentilen	26 500	0	26 500
Maxlön	26 500		26 500

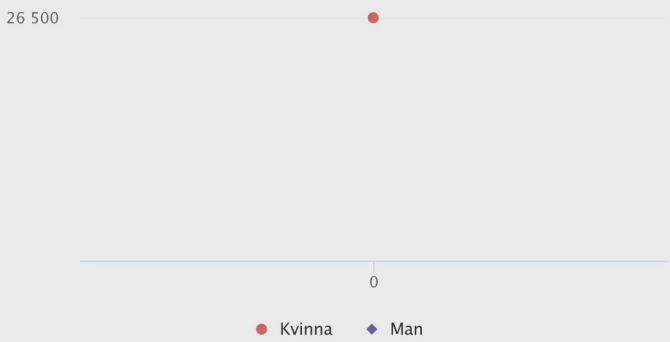
Ålder/Lön/Kön



Analys

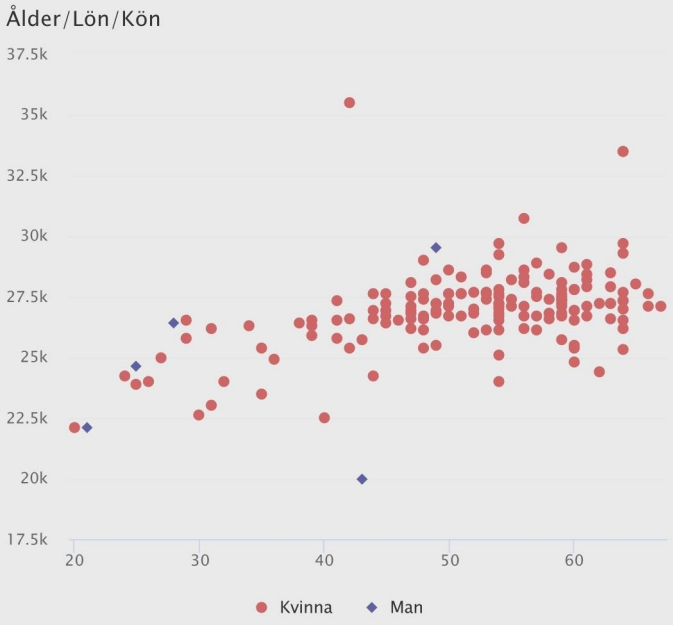
Gruppen består endast av en individ, ingen analys nödvändig.

Anställningstid/Lön/Kön



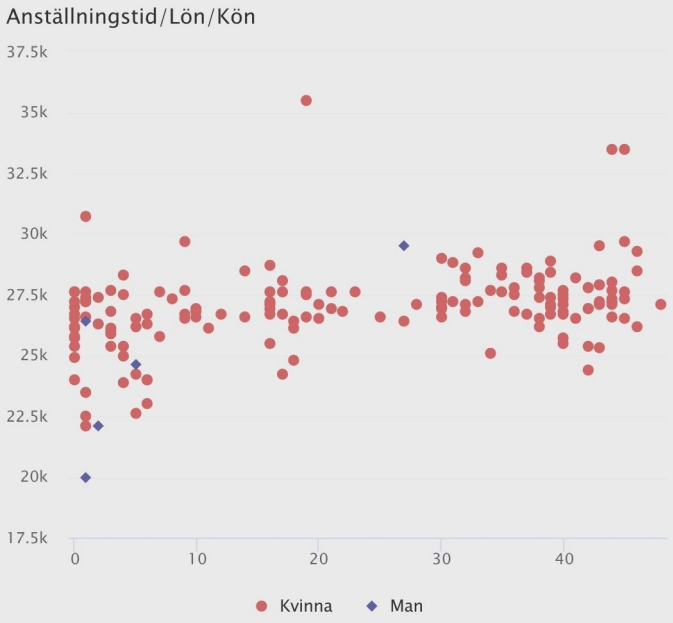
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	162	5	167
Andel	97 %	3 %	
Medelålder	52 År	33 År	51 År
Medelanställningstid	23 År	7 År	22 År
Lön % (K/M)			110,1 %
Minlön	22 100	20 000	20 000
10:e percentilen	25 300	20 000	24 900
Medianlön	27 100	24 600	27 100
Medellön	27 007	24 520	26 932
90:e percentilen	28 500	29 500	28 600
Maxlön	35 500	29 500	35 500



Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet.

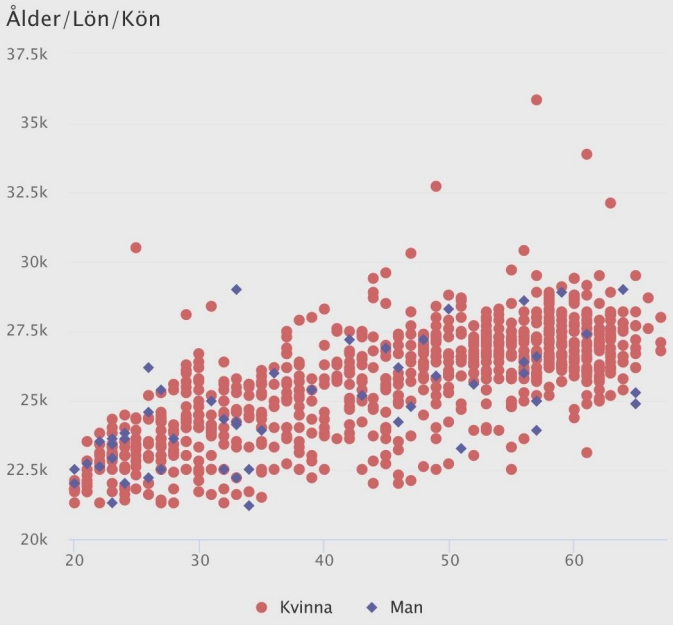


Analys, Lika arbete | Undersköterska, Vård/specialavdelning - 207013

Lönekartläggning 2018: 2018-08-20

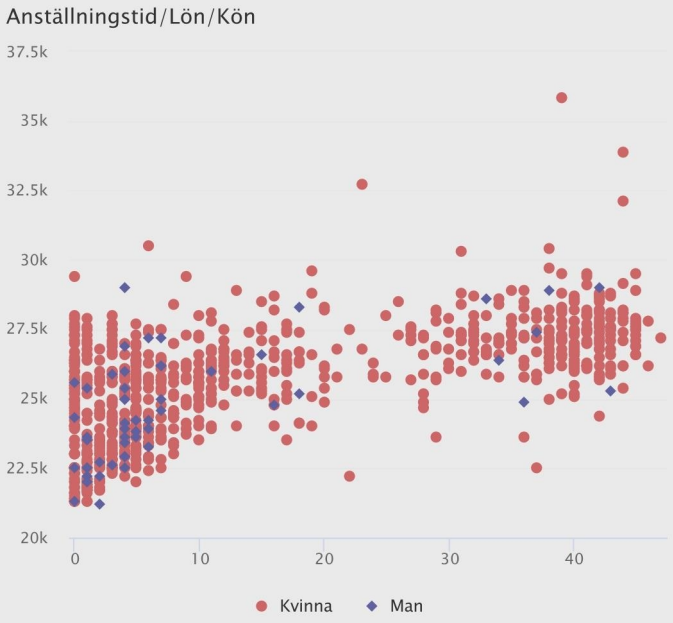
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	798	54	852
Andel	93,7 %	6,3 %	
Medelålder	46 År	39 År	45 År
Medelanställningstid	17 År	9 År	16 År
Lön % (K/M)			103,9 %
Minlön	21 300	21 200	21 200
10:e percentilen	22 800	22 200	22 700
Medianlön	25 950	24 450	25 900
Medellön	25 653	24 692	25 592
90:e percentilen	27 900	27 400	27 900
Maxlön	35 860	29 000	35 860



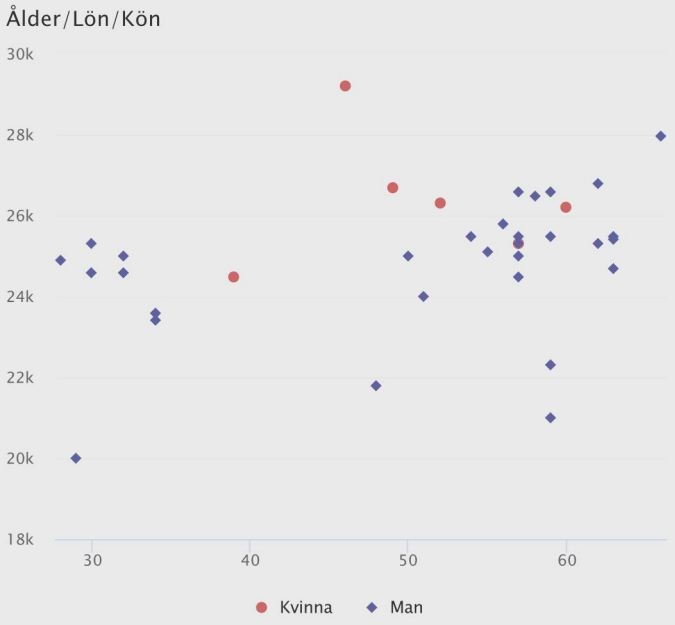
Analys

Löneskillnaderna förklaras av skillnader i erfarenhet.



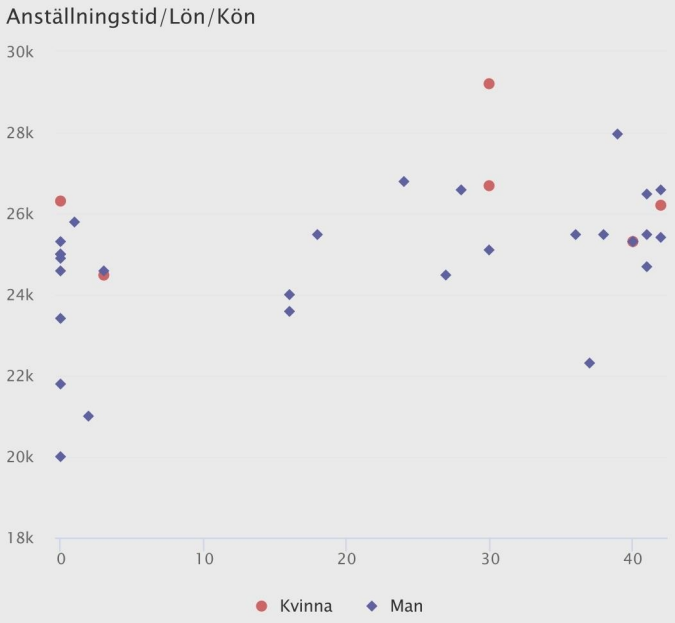
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	6	30	36
Andel	16,7 %	83,3 %	
Medelålder	51 År	51 År	51 År
Medelanställningstid	24 År	20 År	21 År
Lön % (K/M)			106,5 %
Minlön	24 500	20 000	20 000
10:e percentilen	24 500	22 300	22 300
Medianlön	26 250	25 050	25 300
Medellön	26 367	24 768	25 035
90:e percentilen	29 200	26 600	26 700
Maxlön	29 200	27 950	29 200



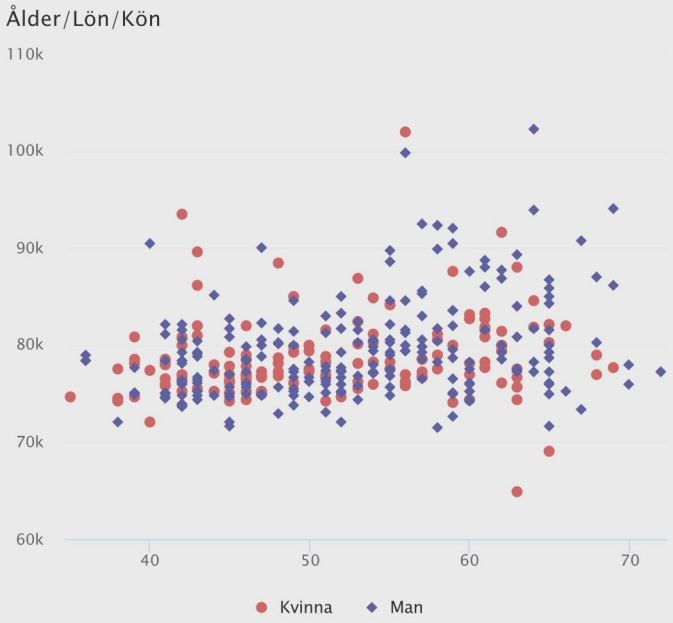
Analys

Löneläget för högst betalda medarbetare förklaras av bibehållen lön från tidigare befattning samt utökat ansvar. Löneläget för lägst betalda medarbetare förklaras av anpassade tjänster. Löneskillnaderna förklaras även av marknadspåverkan vid nyrekrytering, samt ett visst utökat ansvar.



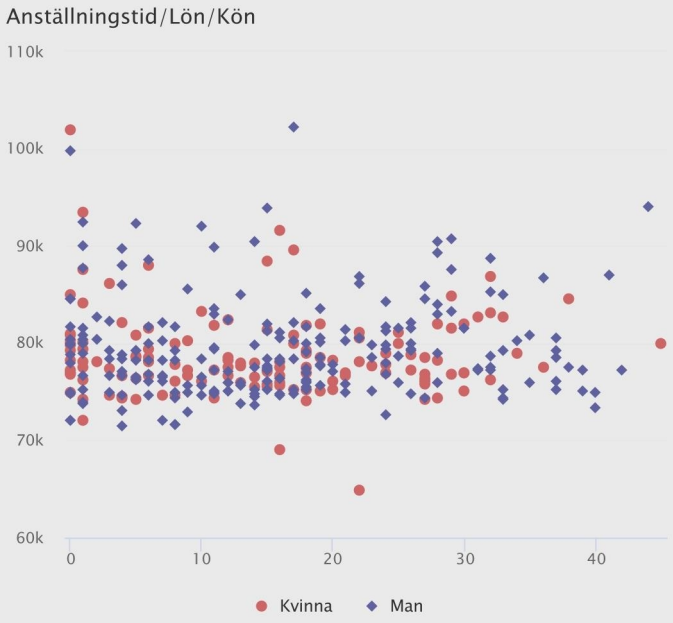
Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	138	223	361
Andel	38,2 %	61,8 %	
Medelålder	52 År	53 År	52 År
Medelanställningstid	15 År	16 År	15 År
Lön % (K/M)			99,2 %
Minlön	64 900	71 500	64 900
10:e percentilen	74 600	74 700	74 700
Medianlön	77 800	78 400	78 100
Medellön	78 724	79 369	79 123
90:e percentilen	83 300	86 200	85 200
Maxlön	102 000	102 200	102 200



Analys

Löneskillnaderna förklaras av att högst betalda medarbetare har utökat ansvar såsom chefsroller, samt skillnader i befattning.



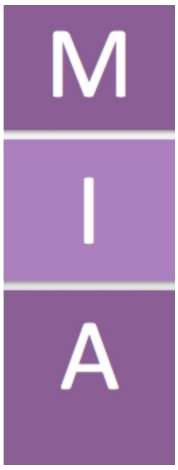
Återkommande förklaringar i analysen

På nästa sida presenteras förklaringarna till löneskillnader mellan likvärdiga kvinnodominerade och icke kvinnodominerade arbetena i en tabell.

I kolumnen för M (Marknaden) förklaras löneläget för gruppen med arbetsgivarens möjligheter att rekr□tera och behålla personal. □rbetsgivaren måste förhålla sig till löneläget hos andra arbetsgivare i närområdet för att säkerställa kompetensförsörjningen.

I kolumn I (Individ) förklaras löneläget ofta av sårbarhet i små grupper och även skillnader i erfarenhet mellan grupper.

□olumnen för □ □arbete□används om man i anal□sarbetet konstaterar att löneskillnaderna förklaras av stora skillnader i arbetsuppgifterna eller att man i processen kring arbetsvärdering har missat aspekter som påverkar arbetets svårighetsgrad. □enna kolumn har inte använts då det i anal□sen inte haft en påverkan mellan likvärdiga arbeten.



Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
Administratör, annan - 152090		144	95,1	26379				
Jämförs med	Hantverkare - 521013	11	0,0	27163	-784	X	0	0
Administratör, ekonomi - 152011		34	88,2	26082				
Jämförs med	Hantverkare - 521013	11	0,0	27163	-1081	X	0	0
Administratör, vård - 152018		519	99,8	26594				
Jämförs med	Hantverkare - 521013	11	0,0	27163	-569	X	0	0
	Tekniker, annan (helpdesk)	18	55,6	28844	-2250	X	0	0
	Tekniker, drift - 503012	42	7,1	29030	-2436	X	0	0
	Tekniker, hälso- och sjukvård - 503014	41	29,3	26819	-225	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-5771	X	0	0
Andra specialiteter inom hälso- och sjukvård - 208015		27	70,4	41187				
Jämförs med	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-1484	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-3950	X	X	0
Anestesisjuksköterska - 206010		102	75,5	35610				
Jämförs med	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-5482	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-4370	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-3310	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-7061	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-1661	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-9527	X	X	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-4613	X	0	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
Arbetsterapeut - 301010		98	96,9	31258				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-2842	0	X	0
	Bibliotekarie - 451015	5	20,0	32040	-782	X	0	0
	Cytodiagnostiker - 208014	5	20,0	35560	-4302	X	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-9834	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-8722	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-7662	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-11413	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-6013	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-13879	X	X	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-4053	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-8965	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-1107	X	0	0
Audionom - 301015		29	93,1	30582				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-3518	0	X	0
	Bibliotekarie - 451015	5	20,0	32040	-1458	X	0	0
	Cytodiagnostiker - 208014	5	20,0	35560	-4978	X	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-10510	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-9398	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-8338	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-12089	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-6689	X	0	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-4729	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-9641	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-1783	X	0	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
Barnmorska, mottagning/rådgivning - 205011		94	100,0	36239				
Jämförs med	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-4853	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-3741	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-2681	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-6432	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-1032	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-8898	X	X	0
	Sjukhusfysiker - 208010	3	33,3	49266	-13027	X	X	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-3984	X	0	0
Barnmorska, vårdavdelning - 205010		145	100,0	35744				
Jämförs med	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-5348	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-4236	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-3176	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-6927	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-1527	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-9393	X	X	0
	Lärare gymnasium, allmänna ämnen - 401012	43	51,2	35825	-81	X	X	0
	Sjukhusfysiker - 208010	3	33,3	49266	-13522	X	X	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-4479	X	0	0
Barnsköterska - 207015		33	97,0	27047				
Jämförs med	Hantverkare - 521013	11	0,0	27163	-116	X	0	0
	Tekniker, annan (helpdesk)	18	55,6	28844	-1797	X	0	0
	Tekniker, drift - 503012	42	7,1	29030	-1983	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-5318	X	0	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
Behandlingsassistent/socialpedagog - 351015		9	77,8	31594				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-2506	0	X	0
	Bibliotekarie - 451015	5	20,0	32040	-446	X	0	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-9498	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-8386	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-7326	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-11077	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-5677	X	0	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-3717	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-8629	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-771	X	0	0
Biomedicinsk analytiker - 208013		177	89,3	31212				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-2888	0	X	0
	Bibliotekarie - 451015	5	20,0	32040	-828	X	0	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-9880	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-8768	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-7708	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-11459	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-6059	X	0	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-4099	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-9011	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-1153	X	0	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
Dietist - 301018		26	96,2	31927				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-2173	0	X	0
	Bibliotekarie - 451015	5	20,0	32040	-113	X	0	0
	Cytodiagnostiker - 208014	5	20,0	35560	-3633	X	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-9165	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-8053	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-6993	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-10744	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-5344	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-13210	X	X	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-3384	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-8296	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-438	X	0	0
Distriktssjuksköterska - 206011		148	100,0	35571				
Jämförs med	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-5521	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-4409	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-3349	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-7100	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-1700	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-9566	X	X	0
	Lärare gymnasium, allmänna ämnen - 401012	43	51,2	35825	-254	X	X	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-4652	X	0	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
Dövtolk/teckenspråkstolk - 301017		9	88,9	28288				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-5812	0	X	0
	Bibliotekarie - 451015	5	20,0	32040	-3752	X	0	0
	Fritidspedagog - 402011	7	28,6	29921	-1633	0	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-11692	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-10632	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-14383	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-11935	X	0	0
	Tekniker, annan (helpdesk)	18	55,6	28844	-556	X	0	0
	Tekniker, drift - 503012	42	7,1	29030	-742	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-4077	X	0	0
Fotvårdsspecialist - 207017		6	100,0	27416				
Jämförs med	Tekniker, annan (helpdesk)	18	55,6	28844	-1428	X	0	0
	Tekniker, drift - 503012	42	7,1	29030	-1614	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-4949	X	0	0
Fritidsledare - 452011		1	100,0	28200				
Jämförs med	Tekniker, annan (helpdesk)	18	55,6	28844	-644	X	0	0
	Tekniker, drift - 503012	42	7,1	29030	-830	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-4165	X	0	0
Förskollärare - 402010		1	100,0	28900				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-5200	0	X	0
	Bibliotekarie - 451015	5	20,0	32040	-3140	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-11323	X	0	0
	Tekniker, drift - 503012	42	7,1	29030	-130	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-3465	X	0	0
Handläggare, annan - 151090		115	69,6	37073				
Jämförs med	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-4019	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-2907	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-1847	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-5598	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-198	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-3150	X	0	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
Handläggare, information - 151013		23	78,3	38106				
Jämförs med	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-2986	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-1874	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-814	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-4565	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-2117	X	0	0
Handläggare, IT - 151014		81	77,8	34631				
Jämförs med	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-6461	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-5349	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-4289	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-8040	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-2640	X	0	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-680	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-5592	X	0	0
Handläggare, miljöfrågor - 151017		2	100,0	36250				
Jämförs med	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-4842	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-3730	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-2670	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-6421	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-1021	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-3973	X	0	0
Handläggare, personal/löner - 151012		46	73,9	38806				
Jämförs med	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-2286	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-1174	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-114	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-3865	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-1417	X	0	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
Handläggare, upphandling - 151015		16	75,0	34056				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-44	0	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-7036	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-5924	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-4864	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-8615	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-3215	X	0	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-1255	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-6167	X	0	0
Hjälpmedelskonsulent - 301020		15	86,7	33480				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-620	0	X	0
	Cytodiagnostiker - 208014	5	20,0	35560	-2080	X	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-7612	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-6500	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-5440	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-9191	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-3791	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-11657	X	X	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-1831	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-6743	X	0	0
Instruktör/handledare - 403013		1	100,0	35600				
Jämförs med	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-4623	X	0	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
IVA-sjuksköterska - 206015		92	87,0	35064				
Jämförs med	Cytodiagnostiker - 208014	5	20,0	35560	-496	X	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-6028	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-4916	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-3856	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-7607	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-2207	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-10073	X	X	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-247	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-5159	X	0	0
Klinisk lektor/omvårdnad - 402090		2	100,0	43150				
Jämförs med	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-1987	X	X	0
Kock - 601010		26	80,8	26826				
Jämförs med	Hantverkare - 521013	11	0,0	27163	-337	X	0	0
	Tekniker, annan (helpdesk)	18	55,6	28844	-2018	X	0	0
Kurator - 352010		111	90,1	34110				
Jämförs med	Cytodiagnostiker - 208014	5	20,0	35560	-1450	X	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-6982	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-5870	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-4810	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-8561	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-3161	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-11027	X	X	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-1201	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-6113	X	0	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
Laboratoriebiträde - 208016		9	100,0	24355				
Jämförs med	Biträdesarbete, annat - 207090	13	46,2	24746	-391	0	X	0
	Fordonsförare - 521014	19	15,8	25468	-1113	X	X	0
	Förrådsarbete - 651013	22	54,5	25168	-813	0	X	0
	Hantverkare - 521013	11	0,0	27163	-2808	X	0	0
	Park-/trädgårdsarbete - 521018	11	27,3	25095	-740	X	0	0
	Tekniker, annan (helpdesk)	18	55,6	28844	-4489	X	0	0
	Vaktmästare - 521015	36	16,7	25034	-679	0	X	0
Ledning, annan verksamhetsnivå - 109090B		10	90,0	70740				
Jämförs med	Ledning, ekonomi verksamhetnivå - 101011B	4	0,0	75450	-4710	X	0	0
Ledning, hälso sjukv 1:a linjen - 102010C		162	85,2	48711				
Jämförs med	Ledning, ekonom 1: linjen - 101011C	3	0,0	59550	-10839	X	0	0
	Ledning, tekniska arb 1:a linjen - 105010C	9	33,3	50902	-2191	X	0	0
	Sjukhusfysiker - 208010	3	33,3	49266	-555	X	X	0
Ledning, hälso sjukv verksamhetsnivå - 102010B		60	65,0	74465				
Jämförs med	Ledning, ekonomi verksamhetnivå - 101011B	4	0,0	75450	-985	X	0	0
Ledning, information verksamhetsnivå - 101013B		2	100,0	63950				
Jämförs med	Ledning, ekonomi verksamhetnivå - 101011B	4	0,0	75450	-11500	X	0	0
	Ledning, teknisk arb verksamhetsnivå - 105010B	3	0,0	65650	-1700	X	0	0
Ledning, IT verksamhetsnivå		1	100,0	70300				
Jämförs med	Ledning, ekonomi verksamhetnivå - 101011B	4	0,0	75450	-5150	X	0	0
Ledning, kök 1:a linjen - 106010C		6	83,3	39066				
Jämförs med	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-2026	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-914	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-3605	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-6071	X	X	0
	Ledning, annan 1:a linjen - 109090C	34	58,8	48580	-9514	X	X	0
	Ledning, ekonom 1: linjen - 101011C	3	0,0	59550	-20484	X	0	0
	Ledning, tekniska arb 1:a linjen - 105010C	9	33,3	50902	-11836	X	0	0
	Sjukhusfysiker - 208010	3	33,3	49266	-10200	X	X	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-1157	X	0	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
Ledning, städ 1:a linjen - 106510C		6	83,3	38508				
Jämförs med	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-2584	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-1472	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-412	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-4163	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-6629	X	X	0
	Ledning, annan 1:a linjen - 109090C	34	58,8	48580	-10072	X	X	0
	Ledning, ekonom 1: linjen - 101011C	3	0,0	59550	-21042	X	0	0
	Ledning, tekniska arb 1:a linjen - 105010C	9	33,3	50902	-12394	X	0	0
	Sjukhusfysiker - 208010	3	33,3	49266	-10758	X	X	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-1715	X	0	0
Ledning, tandvård 1:a linjen - 102510C		5	100,0	43720				
Jämförs med	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-1417	X	X	0
	Ledning, annan 1:a linjen - 109090C	34	58,8	48580	-4860	X	X	0
	Ledning, ekonom 1: linjen - 101011C	3	0,0	59550	-15830	X	0	0
	Ledning, tekniska arb 1:a linjen - 105010C	9	33,3	50902	-7182	X	0	0
	Sjukhusfysiker - 208010	3	33,3	49266	-5546	X	X	0
Logoped - 301014		60	95,0	32096				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-2004	0	X	0
	Cytodiagnostiker - 208014	5	20,0	35560	-3464	X	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-8996	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-7884	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-6824	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-10575	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-5175	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-13041	X	X	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-3215	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-8127	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-269	X	0	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
Lokalvårdare/städare - 651010		124	95,2	24052				
Jämförs med	Fordonsförare - 521014	19	15,8	25468	-1416	X	X	0
	Förrådsarbete - 651013	22	54,5	25168	-1116	0	X	0
	Hantverkare - 521013	11	0,0	27163	-3111	X	0	0
	Park-/trädgårdsarbete - 521018	11	27,3	25095	-1043	X	0	0
	Vaktmästare - 521015	36	16,7	25034	-982	0	X	0
Läkare ej legitimerad, allmäntjänstgöring - 204010		92	62,0	32290				
Jämförs med	Ambulanssjuksköterska - 206013	162	33,3	33428	-1138	0	X	0
	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-1810	0	X	0
	Cytodiagnostiker - 208014	5	20,0	35560	-3270	X	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-8802	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-7690	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-6630	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-10381	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-4981	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-12847	X	X	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-3021	X	0	0
	Ledning, annan 1:a linjen - 109090C	34	58,8	48580	-16290	X	X	0
	Ledning, ekonom 1: linjen - 101011C	3	0,0	59550	-27260	X	0	0
	Ledning, tekniska arb 1:a linjen - 105010C	9	33,3	50902	-18612	X	0	0
	Lärare gymnasium, allmänna ämnen - 401012	43	51,2	35825	-3535	X	X	0
	Sjukhusfysiker - 208010	3	33,3	49266	-16976	X	X	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-7933	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-75	X	0	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
Lärare, folkhögskola - 401015		64	64,1	32864				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-1236	0	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-8228	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-7116	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-6056	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-9807	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-4407	X	0	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-2447	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-7359	X	0	0
Lärare, praktiska/estetiska ämnen - 401014		1	100,0	29400				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-4700	0	X	0
	Bibliotekarie - 451015	5	20,0	32040	-2640	X	0	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-10580	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-10823	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-2965	X	0	0
Måltidspersonal - 601012		68	88,2	24306				
Jämförs med	Fordonsförare - 521014	19	15,8	25468	-1162	X	X	0
	Förrådsarbete - 651013	22	54,5	25168	-862	0	X	0
	Hantverkare - 521013	11	0,0	27163	-2857	X	0	0
	Park-/trädgårdsarbete - 521018	11	27,3	25095	-789	X	0	0
	Vaktmästare - 521015	36	16,7	25034	-728	0	X	0
Obduktionstekniker - 208012		5	60,0	26980				
Jämförs med	Hantverkare - 521013	11	0,0	27163	-183	X	0	0
	Tekniker, annan (helpdesk)	18	55,6	28844	-1864	X	0	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
Operationssjuksköterska - 206016		106	94,3	35207				
Jämförs med	Cytodiagnostiker - 208014	5	20,0	35560	-353	X	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-5885	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-4773	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-3713	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-7464	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-2064	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-9930	X	X	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-104	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-5016	X	0	0
Psykiatrisjuksköterska - 206012		242	83,5	33755				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-345	0	X	0
	Cytodiagnostiker - 208014	5	20,0	35560	-1805	X	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-7337	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-6225	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-5165	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-8916	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-3516	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-11382	X	X	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-1556	X	0	0
	Lärare gymnasium, allmänna ämnen - 401012	43	51,2	35825	-2070	X	X	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-6468	X	0	0
Psykolog - 204510		121	78,5	41832				
Jämförs med	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-839	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-3305	X	X	0
	Ledning, annan 1:a linjen - 109090C	34	58,8	48580	-6748	X	X	0
	Ledning, ekonom 1: linjen - 101011C	3	0,0	59550	-17718	X	0	0
	Ledning, tekniska arb 1:a linjen - 105010C	9	33,3	50902	-9070	X	0	0
	Sjukhusfysiker - 208010	3	33,3	49266	-7434	X	X	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
PTP-psykolog - 204511		8	100,0	31218				
Jämförs med	Ambulanssjuksköterska - 206013	162	33,3	33428	-2210	0	X	0
	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-2882	0	X	0
	Bibliotekarie - 451015	5	20,0	32040	-822	X	0	0
	Cytodiagnostiker - 208014	5	20,0	35560	-4342	X	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-9874	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-8762	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-7702	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-11453	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-6053	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-13919	X	X	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-4093	X	0	0
	Lärare gymnasium, allmänna ämnen - 401012	43	51,2	35825	-4607	X	X	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-9005	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-1147	X	0	0
Receptionist, telefonist - 152017		31	100,0	25551				
Jämförs med	Hantverkare - 521013	11	0,0	27163	-1612	X	0	0
	Tekniker, annan (helpdesk)	18	55,6	28844	-3293	X	0	0
Rehab och förebygg arbete - 301090		6	83,3	27433				
Jämförs med	Tekniker, annan (helpdesk)	18	55,6	28844	-1411	X	0	0
Röntgensjuksköterska - 206510		78	88,5	32056				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-2044	0	X	0
	Cytodiagnostiker - 208014	5	20,0	35560	-3504	X	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-9036	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-7924	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-6864	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-10615	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-5215	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-13081	X	X	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-3255	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-8167	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-309	X	0	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
Sjukgymnast - 301011		146	82,2	31201				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-2899	0	X	0
	Bibliotekarie - 451015	5	20,0	32040	-839	X	0	0
	Cytodiagnostiker - 208014	5	20,0	35560	-4359	X	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-9891	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-8779	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-7719	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-11470	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-6070	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-13936	X	X	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-4110	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-9022	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-1164	X	0	0
Sjukgymnastikbiträde - 301013		3	100,0	26700				
Jämförs med	Hantverkare - 521013	11	0,0	27163	-463	X	0	0
	Tekniker, annan (helpdesk)	18	55,6	28844	-2144	X	0	0
Sjukhuskemist - 208010		5	100,0	40080				
Jämförs med	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-1012	X	X	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-2591	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-5057	X	X	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-143	X	0	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
Sjuksköterska, annan - 206090		866	93,5	30349				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-3751	0	X	0
	Bibliotekarie - 451015	5	20,0	32040	-1691	X	0	0
	Cytodiagnostiker - 208014	5	20,0	35560	-5211	X	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-10743	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-9631	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-8571	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-12322	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-6922	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-14788	X	X	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-4962	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-9874	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-2016	X	0	0
Sjuksköterska, annan specialistinriktning - 206021		29	96,6	35086				
Jämförs med	Cytodiagnostiker - 208014	5	20,0	35560	-474	X	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-6006	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-4894	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-3834	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-7585	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-2185	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-10051	X	X	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-225	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-5137	X	0	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
Sjuksköterska, barn - 206018		109	98,2	34332				
Jämförs med	Cytodiagnostiker - 208014	5	20,0	35560	-1228	X	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-6760	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-5648	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-4588	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-8339	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-2939	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-10805	X	X	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-979	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-5891	X	0	0
Sjuksköterska, specialfunktion - 206023		134	94,0	34704				
Jämförs med	Cytodiagnostiker - 208014	5	20,0	35560	-856	X	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-6388	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-5276	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-4216	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-7967	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-2567	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-10433	X	X	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-607	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-5519	X	0	0
Skolsköterska - 206019		2	100,0	35950				
Jämförs med	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-5142	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-4030	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-2970	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-6721	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-1321	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-9187	X	X	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-4273	X	0	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
Skötare, mottagning - 207018		3	100,0	30000				
Jämförs med	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-2365	X	0	0
Skötare, vårdavdelning - 207019		184	71,2	26136				
Jämförs med	Hantverkare - 521013	11	0,0	27163	-1027	X	0	0
	Lantbruksarbete - 521019	12	58,3	26258	-122	0	X	0
	Tekniker, annan (helpdesk)	18	55,6	28844	-2708	X	0	0
	Tekniker, drift - 503012	42	7,1	29030	-2894	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-6229	X	0	0
Specialpedagog - 401017		20	90,0	34015				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-85	0	X	0
	Cytodiagnostiker - 208014	5	20,0	35560	-1545	X	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-7077	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-5965	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-4905	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-8656	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-3256	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-11122	X	X	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-1296	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-6208	X	0	0
Studie- och yrkesvägledare - 403014		3	100,0	33600				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-500	0	X	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-6623	X	0	0
Städ-, tvätt- och renhållningsarbete, annat - 65909		83	92,8	23905				
Jämförs med	Fordonsförare - 521014	19	15,8	25468	-1563	X	X	0
	Förrådsarbete - 651013	22	54,5	25168	-1263	0	X	0
	Hantverkare - 521013	11	0,0	27163	-3258	X	0	0
	Park-/trädgårdsarbete - 521018	11	27,3	25095	-1190	X	0	0
	Vaktmästare - 521015	36	16,7	25034	-1129	0	X	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
Syn-, hörsel- och talpedagog - 301016		8	100,0	32737				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-1363	0	X	0
	Cytodiagnostiker - 208014	5	20,0	35560	-2823	X	X	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-8355	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-7243	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-6183	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-9934	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-4534	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-12400	X	X	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-2574	X	0	0
	Lärare gymnasium, allmänna ämnen - 401012	43	51,2	35825	-3088	X	X	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-7486	X	0	0
Tandhygienist - 252011		50	98,0	31284				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-2816	0	X	0
	Bibliotekarie - 451015	5	20,0	32040	-756	X	0	0
	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-9808	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-8696	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-7636	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-11387	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-5987	X	0	0
	Kulturarbete - 451012	9	44,4	35311	-4027	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-8939	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-1081	X	0	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
Tandläkare under specialiseringstjänstgöring - 251013		3	66,7	36700				
Jämförs med	Handläggare, ekonomi - 151011	53	58,5	41092	-4392	X	X	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-3280	X	0	0
	Ingenjör, drift - 502014	5	0,0	38920	-2220	X	0	0
	Ingenjör, fastigheter - 502013	14	35,7	42671	-5971	X	0	0
	Ingenjör, hälso- och sjukvård - 502016	49	28,6	37271	-571	X	0	0
	Jurist - 151018	4	50,0	45137	-8437	X	X	0
	Ledning, annan 1:a linjen - 109090C	34	58,8	48580	-11880	X	X	0
	Ledning, ekonom 1: linjen - 101011C	3	0,0	59550	-22850	X	0	0
	Ledning, ekonomi verksamhetnivå - 101011B	4	0,0	75450	-38750	X	0	0
	Ledning, teknisk arb verksamhetsnivå - 105010B	3	0,0	65650	-28950	X	0	0
	Ledning, tekniska arb 1:a linjen - 105010C	9	33,3	50902	-14202	X	0	0
	Sjukhusfysiker - 208010	3	33,3	49266	-12566	X	X	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-3523	X	0	0
Tandläkare, allmäntandvård - 251010		90	66,7	45559				
Jämförs med	Ledning, annan 1:a linjen - 109090C	34	58,8	48580	-3021	X	X	0
	Ledning, ekonom 1: linjen - 101011C	3	0,0	59550	-13991	X	0	0
	Ledning, ekonomi verksamhetnivå - 101011B	4	0,0	75450	-29891	X	0	0
	Ledning, skola verksamhetsnivå - 104010B	4	50,0	52162	-6603	X	0	0
	Ledning, teknisk arb verksamhetsnivå - 105010B	3	0,0	65650	-20091	X	0	0
	Ledning, tekniska arb 1:a linjen - 105010C	9	33,3	50902	-5343	X	0	0
	Sjukhusfysiker - 208010	3	33,3	49266	-3707	X	X	0
Tandsköterska - 252010		223	100,0	26910				
Jämförs med	Hantverkare - 521013	11	0,0	27163	-253	X	0	0
	Tekniker, annan (helpdesk)	18	55,6	28844	-1934	X	0	0
	Tekniker, drift - 503012	42	7,1	29030	-2120	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-5455	X	0	0

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad	M	I	A
Tandtekniker - 252012		3	66,7	30700				
Jämförs med	Arkivarie - 151019	2	50,0	34100	-3400	0	X	0
	Bibliotekarie - 451015	5	20,0	32040	-1340	X	0	0
	Ingenjör, annan - 502090	5	40,0	39980	-9280	X	0	0
	Systemutvecklare - 502010	36	27,8	40223	-9523	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-1665	X	0	0
Undersköterska, habilitering - 207012		1	100,0	26500				
Jämförs med	Hantverkare - 521013	11	0,0	27163	-663	X	0	0
	Tekniker, annan (helpdesk)	18	55,6	28844	-2344	X	0	0
Undersköterska, mottagning - 207014		167	97,0	26932				
Jämförs med	Hantverkare - 521013	11	0,0	27163	-231	X	0	0
	Tekniker, annan (helpdesk)	18	55,6	28844	-1912	X	0	0
Undersköterska, vård/specialavdelning - 207013		852	93,7	25592				
Jämförs med	Hantverkare - 521013	11	0,0	27163	-1571	X	0	0
	Lantbruksarbete - 521019	12	58,3	26258	-666	0	X	0
	Tekniker, annan (helpdesk)	18	55,6	28844	-3252	X	0	0
	Tekniker, drift - 503012	42	7,1	29030	-3438	X	0	0
	Tekniker, IT - 503010	30	10,0	32365	-6773	X	0	0

Information och dialog - Rekrytering av Regiondirektör och Hälso- och sjukvårdsdirektör

§4

Information och dialog - Regionservice verksamhet

§5

Information och dialog - Karensavdraget

§6

BÄSTA LIVSPLATSEN
Region Halland

DECEMBER -18

Komplettering till månadsinformation från Löne- och Personalservice, GAS

Den 17 december kom SKL med information kring tolkningarna av förändringen för karensavdrag, därför kommer denna information först nu.

Karensavdrag istället för karensdag

Den 1 januari 2019 införs ett karensavdrag istället för en karensdag. Ändringen i avtalen görs till följd av en ändring i sjuklönelagen som syftar till att löneavdraget vid sjukdom ska bli mer förutsebar för arbetstagaren och ge rättvisare förutsättningar arbetstagare emellan.

Syftet är att ge ett mer jämlikt avdrag till de som arbetar långa arbetspass, men också att stänga möjligheten för arbetstagaren att kunna styra löneavdraget, till exempel genom att sjukanmäla sig sent på arbetsdagen.

Karensavdraget får en tydligare koppling till inkomst av tjänst snarare än arbetstidens förläggning. Karensavdraget ska göras mot intjänad sjuklön för sjuklöneperioden och sjuklön beräknas från dag 1. Karensavdraget ska även som grundprincip dras till fullo, oavsett tidpunkt för insjuknande.

Förändringarna innebär i korthet att flera av våra avtal tillförs två beräkningsgrunder för hantering av karensavdrag, en som baseras på kalenderdagsberäkning och en som grundar sig på timlöneberäkning.

Kalenderdagsberäkningen omfattar samtliga arbetstagare med en inplanerad schemalagd arbetstid på minst en hel kalendermånad. Timlöneberäkningen omfattar övriga arbetstagare.

Vi vet i nuläget inte exakt hur lönespecifikationerna kommer att se ut framöver beträffande sjukavdraget, återkommer så fort vi vet mer.

Information om förändringen kommer att gå ut till samtliga medarbetare via intranätet inom kort.

Med vänlig hälsning

Anne Sjölin avdelningschef, Löne- och Personalservice, GAS
anne.sjolin@regionhalland.se
072 - 985 25 25

Redogörelsetext för ändringar och tillägg i Allmänna bestämmelser, AB 14 och 17

Utskriftsdatum: 2018.12.21 11:22:11

Datum: 2018.12.11

Utfärdare: Sveriges Kommuner och Landsting och Sobona

Dokumenttyp: Avtal

Ikraftträdelse: 2019.1.1

Status: På väg

Innehållsförteckning

Inledning	2
Grunder för beräkning av lön i AB	2
§ 17 Beräkning av lön i vissa fall	4
Mom. 3 anmärkning 2, ändras	4
Mom. 4, nytt moment tillförs	4
Karensavdrag enligt mom. 4 a)	5
Gränsdragningen mellan punkt 4 a) och 4 b)	6
Exempel	6
Särskilda ersättningar	11
Jour och beredskap	12
Karensavdrag enligt mom. 4 b)	14
Exempel	14
Mom. 5, ändras	16
Mom. 6, ändras	16
Mom. 7, ändras	16
§ 28 Sjukdom m.m.	16
Mom. 5, ändras	16
Bilagor	17
Bilaga E	17
Övergångsbestämmelser	17
Centrala parters överenskommelse om uppföljning	19

Redogörelsetext för ändringar och tillägg i Allmänna bestämmelser, AB 14 och 17

Sveriges Kommuner och Landsting och Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation har enats med Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFR´s förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare, Lärarnas samverkansråd och AkademikerAlliansen om ändringar och tillägg i Allmänna bestämmelser (AB). Ändringarna görs till följd av en ändring i lagen om sjuklön 1991:1047 (SjLL) som innebär att karensdagen ersätts av ett karensavdrag. Lagändringen träder i kraft den 1 januari 2019.

Inledning

Det görs ändringar och tillägg i AB § 17 mom. 3 till och med mom. 7, samt § 28 mom. 5. Ändringarna påverkar numreringen på efterkommande moment.

Ändringar görs även i avtalen BEA, BUI, BAL, PAN, Teknikspråget och Studentmedarbetaravtalet. För dessa ändringar redogörs i Cirkulär 18:54 – 18:58.

Efter ändringarna gäller AB 14 i lydelse 2019-01-01 samt AB 17 i lydelse 2019-01-01.

Grunder för beräkning av lön i AB

Nedan följer förklaringar av ett antal begrepp som relaterar till löneberäkning.

Fast kontant lön Löneformen kontant månadslön tillämpas för arbetstagare med en anställning från tre månader och uppåt och/eller en sysselsättningsgrad från 40%. Eventuella fasta lönetillägg behandlas också som fast kontant lön om inte annat överenskommits.

Timlön	Löneform för arbetstagare med en anställning som är kortare än tre månader och/eller lägre sysselsättningsgrad än 40%. Det finns möjlighet att utbetala månadslön istället, om arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om det.
Kalenderdagslön	Fast kontant lön delat med antalet dagar i aktuell kalendermånad. vilket medför att arbetstagaren har lön för samtliga kalenderdagar i månaden, även fridagar. Kalenderdagslön kan även gällande karensavdraget beräknas fram utifrån total timlön för månaden.
Beräkningsperiod	Den period under vilken arbetstiden förläggs. Beräkningsperioden kan överensstämma med schemaläggningsperioden, men en beräkningsperiod kan även innehålla flera schemaläggningsperioder. Längsta beräkningsperioden är enligt avtalet 16 veckor. Längre perioder kräver lokalt kollektivavtal.
1,4-principen	Varje ledighet utan rätt till lön ska i löneberäknings-hänseende bära sin del av antalet fridagar under beräkningsperioden. Kvoten 1,4 kommer från att en kalendervecka, (sju kalenderdagar) divideras med fem arbetsdagar (7/5). Kvoten varierar utifrån antal arbets-pass under en beräkningsperiod, Exempelvis ger13 arbetspass under 28 kalenderdagar en kvot på 2,15. Kvoten beräknas till två decimaler.
Kvotberäkning	Antalet arbetsdagar som arbetstagaren har varit ledig utan rätt till lön i beräkningsperioden multipliceras med tillämplig kvot. Kvotberäkning enligt 1,4-principen används när värdet av antalet lediga dagar utan lön ska fastställas. Exempelvis ger ledighet med 4 dagar och med en kvot på 2,15, lägre lön med 8,60 dagar x kalenderdagslönen.
Övervägande-principen	Om ett arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen ska det arbetspasset i löneberäkningshänseende hänföras det dygn där flest timmar av passet infaller. Detta gäller även vid beräkning av karensavdraget.

Särskilda ersättningar	Som underlag till sjuklön ingår obekväm arbetstid och jour och beredskap (§ 28 mom. 5 d-e).
Sjuklöneperiod	Den period när arbetsgivaren betalar sjuklön till arbetstagaren enligt SjLL. Karensavdrag görs under denna period mot sjuklön.
Karensavdrag	Det avdrag som görs på arbetstagarens sjuklön vid sjukledighet enligt beräkning som framgår av kollektivavtal.
Sjukperiod	Period när arbetstagaren i oavbruten följd är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom.

Ändringar i AB 14 och 17, i lydelse 2018-07-01

§ 17 Beräkning av lön i vissa fall

Mom. 3 anmärkning 2, ändras

Följande skrivning från anmärkning 2 utgår helt: ”Motsvarande ska gälla vid sjukledighet under påbörjad semester”. Med karensavdrag, vilket i grunden är en genomsnittlig beräkning, blir principen att arbetstagaren vid sjukanmälan under semesterledigt bryter semestern och återgår till ordinarie arbetstidsförläggning. Sjukledighet hanteras därefter på samma sätt som övrig sjukanmälan.

Ovanstående innebär att ett schema alltid behöver finnas för arbetstagaren som speglar ordinarie arbetstidsförläggning, även under semesterledigheten.

Mom. 4, nytt moment tillförs

Ett nytt moment har tillförts i § 17 gällande beräkningsgrunder för karensavdraget.

a) anger beräkningsgrunder för tillsvidareanställda samt arbetstagare med tidsbegränsad anställning och i förväg fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad samt

b) som anger beräkningsgrunder för övriga arbetstagare.

Av första stycket till moment 4 framgår att karensavdraget görs på sjuklön. I en anmärkning i momentet framgår att avdraget inte kan överstiga sjuklönen för sjuklöneperioden. Sjuklön ska beräknas redan från dag ett i sjuklöneperioden.

En av intentionerna med införandet av karensavdraget är att avdraget ska vara likvärdigt oberoende av när sjukdomen inträffar. Om hela karensavdraget inte kan dras gentemot sjuklönen dag ett i sjuklöneperioden, exempelvis på grund av att arbetstagaren blev sjuk under del av dag, ska karensavdraget fortsätta dras mot resterande sjuklön under sjuklöneperioden. Om arbetstagaren är tillbaka i arbete dag två blir dock inte karensavdraget högre än sjuklönen för dag ett i sjuklöneperioden.

Karensavdrag enligt mom. 4 a)

I § 17 mom. 4 a) beskrivs hur karensavdraget ska beräknas för samtliga tillsvidareanställda arbetstagare samt arbetstagare med tidsbegränsad anställning och fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad, vilket gäller oavsett om arbetstagaren har månadslön eller timlön. Det innebär att alla arbetstagare, såväl tillsvidareanställda som de med tidsbegränsad anställning som har ett anställningsavtal som sträcker sig minst en hel kalendermånad, samt arbetstagare med en i förväg inplanerad arbetstidsförläggning under minst en hel kalendermånad, ska beräknas enligt a). Med kalendermånad avses från den första till den sista dagen i en hel kalendermånad. Samtliga månadsavlönade arbetstagare hanteras enligt mom. 4 a).

Karensavdraget med kalenderdagsberäkning görs enligt följande

kalenderdagslön x 1,4 x 80%.

Faktor 1,4 motsvarar 20 % av veckolönen. Vid beräkning av karensavdrag är faktorn konstant för alla arbetstagare oavsett kvot.

Gränsdragningen mellan punkt 4 a) och 4 b)

Samtliga månadsavlönade arbetstagare hanteras enligt mom. 4 a). En arbetstagare med timlön tackar ja till ett vikariat från och med 31 mars till och med 15 april. Därefter görs överenskommelse om ytterligare ett vikariat från och med 19 april till och med 3 maj. Den 28 april sjukanmäler sig arbetstagaren. Den beräkningsgrund för karensavdrag som då ska användas är timlöneberäkning enligt §17 mom. 4 b). Anledningen till detta är att schemat inte i förväg är planerat för hela kalendermånaden, utan arbetstid tillkommer efter hand under månaden. Om arbetstagaren däremot tackat ja till en anställning från och med 31 mars till och med 3 maj ska karensavdrag enligt kalenderdagsberäkning (mom. 4 a) göras.

Principiella ställningstaganden gällande gränsdragning mellan tillämpning av mom. 4 punkt a) eller b) ska hanteras av centrala parter.

Exempel

Exempel 1, Karensavdrag för arbetstagare med kvot 1,4

Arbetstagaren i exemplet har en månadslön på 25 000 kr och en arbetstidsförläggning som motsvarar en kvot på 1,4. Den första sjukdagen i sjuklöneperioden infaller under en månad med 30 kalenderdagar.

Kalenderdagslön beräknas genom att dela månadslönen med antalet dagar i den aktuella månaden, i detta fall 25 000/30.

Kalenderdagslön	833,33 x 30 dgr	=	25 000,00
Sjukfrånvaro	833,33 x 1,4	=	- 1 166,66
Sjuklön	833,33 x 1,4 x 80 %	=	933,33
Karensavdrag	833,33 x 1,4 x 80 %	=	- 933,33
Summa		=	23 833,34

För en arbetstagare som i ovanstående exempel blir karensavdraget 933,33 kr. Det motsvarar summan för sjuklön.

Exempel 2, Karensavdrag för arbetstagare med kvot 2,20

Arbetstagaren i exemplet har en månadslön på 25 000 kr och en arbetstidsförläggning som motsvarar en kvot på 2,20. Den första sjukdagen i sjuklöneperioden infaller under en månad med 30 kalenderdagar.

Kalenderdagslön	833,33 x 30 dgr	=	25 000,00
Sjukfrånvaro	833,33 x 2,2	=	- 1 833,33
Sjuklön	1 833,33 x 80 %	=	1 466,66
Karensavdrag	833,33 x 1,4 x 80 %	=	- 933,33
Summa		=	23 700,00

I exempel 2 och 3 framgår att arbetstagare med en arbetstidsförläggning som ger en högre kvot behåller del av sjuklönen från dag ett i sjuklöneperioden.

Exempel 3, Karensavdrag för arbetstagare med kvot 2,80

Arbetstagaren i exemplet har en månadslön på 25 000 kr och en arbetstidsförläggning som motsvarar en kvot på 2,28. Den första sjukdagen i sjuklöneperioden infaller under en månad med 30 kalenderdagar.

Kalenderdagslön	833,33 x 30 dgr	=	25 000,00
Sjukfrånvaro	833,33 x 2,8	=	- 2 333,32
Sjuklön	833,33 x 2,8 x 80 %	=	1 866,66
Karensavdrag	833,33 x 1,4 x 80 %	=	- 933,33
Summa		=	23 600,01

Exempel 4, Karensavdrag vid insjuknande del av dag

Arbetstagaren i exemplet har en månadslön på 25 000 kr och en arbetstidsförläggning som motsvarar en kvot på 2,20. Arbetstagaren sjukanmäler sig när två timmar återstår av ett arbetspass på totalt elva immar. Den aktuella månader har 30 kalenderdagar. Arbetstagaren är åter i arbete nästkommande arbetstag.

Kalenderdagslön	833,33 x 30 dgr	=	25 000,00
Sjukfrånvaro 2 timmar	2/11 x 833,33 x 2,2	=	- 333,33
Sjuklön	333,33 x 80 %	=	266,67
Karensavdrag	833,33 x 1,4 x 80 %= - 933,33	=	- 266,67
Summa		=	24 666,67

Sjuklönen är i ovanstående exempel lägre än karensavdraget, vilket innebär att karensavdraget blir 266,67 kr eftersom karensavdraget aldrig kan bli högre än sjuklönen för sjuklöneperioden. Om sjukfrånvaron däremot fortsätter dag två, återstår 666,66 kr (933,33 - 266,67) av karensavdraget vilket dras mot sjuklönen för sjuklöneperioden.

Exempel 5, Karensavdrag vid deltidssjukskrivning

Arbetstagaren i exemplet har en månadslön på 25 000 kr och en arbetstidsförläggning som motsvarar en kvot på 1,4 (fem arbetsdagar av veckans sju). Arbetstagaren sjukanmäler sig på 50 % av heltid. Den aktuella månaden har 30 kalenderdagar.

Kalenderdagslön	833,33 x 30 dgr	=	25 000,00
Sjukfrånvaro 4 timmar	4/8 x 833,33 x 1,4	=	- 583,33
Sjuklön 4 timmar	583,33 x 80 %	=	466,66
Karensavdrag	833,33 x 1,4 x 80 % = -933,33	=	- 466,66
Summa		=	24 416,67

Sjuklönen är i exemplet lägre än karensavdraget, vilket innebär att karensavdraget blir 466,66 kr om arbetstagaren är tillbaka på heltid följande dag. Om sjukfrånvaron däremot fortsätter dag två, återstår 466,67 kr (933,33 - 466,66) av karensavdraget vilket dras mot kommande sjuklön för sjuklöneperioden. Karensavdraget är detsamma oavsett om arbetstagaren är sjuk på hela sin tjänstgöringsgrad eller endast på deltid.

Exempel 6, Karensavdrag med kalenderdagsberäkning och timlön, motsvarande heltid

De arbetstagare som har timlön och en i förväg planerad arbetstidsförläggning som är minst en hel kalendermånad ska också kalenderdagsberäknas. Det innebär att en kalenderdagslön behöver räknas fram genom att intjänad timlön för månaden delas med antalet dagar i kalendermånaden. Arbetstagaren har 130 kr i timlön och har arbetat 165 timmar i en månad med 30 dagar. Sjukanmälan inkommer inför ett inplanerat arbetspass på fyra timmar.

Lön för månaden	165 x 130	=	21 450,00
(Kalenderdagslön	21 450/30 dgr	=	715,00)
Sjukfrånvaro 4 tim.	4 x 130		- 520,00
Sjuklön	4 x 130 x 80%	=	416,00
Karensavdrag	715 x 1,4 x 80%	=	- 800,80
Summa		=	20 545,20

I ovanstående exempel framgår att arbetstagaren har arbetat motsvarande heltid vilket speglas i karensavdraget som blir högre. Om arbetstagaren är tillbaka dag två kommer karensavdraget att motsvara sjuklönen, 416 kr. Om sjukledigheten fortsätter efter dag ett ska karensavdrag fortsatt göras med 384,80 kr (800,80 - 416) mot sjuklönen i sjuklöneperioden.

Exempel 7, Karensavdrag för timlön, motsvarande deltid

I exemplet har arbetstagaren 130 kr i timlön och har arbetat 103 timmar i en månad med 30 dagar. Sjukanmälan inkommer inför ett inplanerat arbetspass på nio timmar.

Lön för månaden	103 x 130	=	13 390,00
(Kalenderdagslön	13 390/30 dgr	=	446,33)
Sjukfrånvaro 9 tim.	9 x 130	=	- 1 170,00
Sjuklön	9 x 130 x 80%	=	936,00
Karensavdrag	446,33 x 1,4 x 80%	=	- 499,89
Summa		=	12 656,11

I ovanstående exempel framgår att för arbetstagare med timlön baseras karensavdraget på hur mycket arbetstagaren har arbetat under aktuell kalendermånad. Arbetstagaren behåller del av sjuklönen redan från dag ett (436,11 kr).

Exempel 8, Karensavdrag för timlön, med låg sysselsättningsgrad och kalenderdagsberäkning

Arbetstagaren arbetar ett åtta timmarspass i veckan. Timlönen är 130 kr under en kalendermånad med 30 dagar. Sjukanmälan inkommer innan veckans inplanerade arbetspass.

Lön för månaden	32 x 130	=	4 160,00
(Kalenderdagslön	4 160/ 30 dgr	=	138,67)
Sjukfrånvaro	8 x 130		- 1 040,00
Sjuklön	8 x 130 x 80%	=	832,00
Karensavdrag	138,67 x 1,4 x 80%	=	- 155,31
Summa		=	3 796,69

Arbetstagaren får i ovanstående exempel ett lågt karensavdrag och behåller delar av sjuklönen redan dag ett. Det beror på att arbetstagaren sammanlagt har arbetar få timmar under månaden. I exemplet visas att det trots en arbetstidsförläggning som motsvarar en heltid för den aktuella dagen, görs karensavdraget utifrån ett genomsnitt av månaden.

Särskilda ersättningar

Enligt AB § 28 mom. 5 utgör särskilda ersättningar i form av O-tillägg samt jour och beredskap grund för beräkning av sjuklön. Därmed ska karensavdraget även beräknas på dessa särskilda ersättningar.

Beräkningen för den del av karensavdraget som utgörs av särskilda ersättningar sker endast under dag ett i sjuklöneperioden. De särskilda ersättningarna utgör en del av karensavdraget enligt följande:

Särskilda ersättningar för insjuknandedagen x 80 %

Exempel 9, Karensavdrag med kalenderdagsberäkning inklusive O-tillägg

En arbetstagare med en månadslön på 25 000 kr och en arbetstidsförläggning som motsvarar en kvot på 2,20 sjukanmäler sig i en månad med 30 kalenderdagar. För insjuknandedagen skulle 540 kr i O-tillägg utgå i ersättning.

			Lön	**O-tillägg**
Lön och särskilda ersättningar			25 000,00	540
Sjukfrånvaro	833,33 x 2,2	=	-1 833,32	- 540
Sjuklön lönedelar	1833,32 x 80%	=	1 467,66	
Sjuklön O-tillägg	540 x 80%	=		432
Karensavdrag	833,33 x 1,4 x 80%	=	-933,33	-432
Summa			23 701,01	0

Det totala karensavdraget i denna sjukperiod blir 933,33 kr för lönedelen samt 432 kr för de särskilda ersättningarna. Totalt blir karensavdraget 1 365,33 kr. Exemplet visar att ingen ersättning för O-tillägg ska utbetalas gällande insjuknandedagen. För dag två och framåt i sjuklöneperioden ingår dock särskilda ersättningar i underlag för sjuklönen.

Exempel 10, Karensavdrag för O-tillägg vid insjuknande del av dag

En arbetstagare med en månadslön på 25 000 kr och en arbetstidsförläggning som motsvarar en kvot på 2,20. Månaden har 30 kalenderdagar. Arbetstagaren sjukanmäler sig de sista två timmarna av ett arbetspass på åtta timmar. För insjuknandedagen skulle 540 kr i O-tillägg utgå i ersättning totalt. För de två timmar arbetstagaren insjuknar skulle 140 kr i O-tillägg ha utgått i ersättning.

		Lön	**O-tillägg**
Lön och särskilda ersättningar		25 000,00	540
Sjukfrånvaro 2 tim.	2/8 x 833,33 x 2,2	- 458,33	-140
Sjuklön 2 tim.	458 x 80%	366,67	
Sjuklön O-tillägg	140 x 80%		112
Karensavdrag	833,33 x 1,4 x 80%	- 933,33	- 112
Summa		= 23 975,01	400

I ovanstående exempel framgår att karensavdraget innehåller O-tillägg under dag ett i sjuklöneperioden. Det totala karensavdraget i denna sjuklöneperiod blir 933,33 kr för lönedelen samt 112 kr för de särskilda ersättningarna, totalt 1 045,33 kr. Om arbetstagaren är tillbaka dagen efter kommer karensavdraget att bli 478,67 kr (366,67 + 112). Om sjuklöneperioden fortsätter kommer det kvarvarande karensavdraget 566,66 kr (1045,33 - 478,67) dras mot sjuklön i sjuklöneperioden.

Jour och beredskap

I underlaget för sjuklön ingår även ersättning för jour och beredskap och därmed ska även karensavdraget beräknas på dessa, även under dag då arbetstagaren har jour och beredskap men ingen ordinarie arbetstid förlagd. Den delen av karensavdraget som inte har kunnat dras gentemot sjuklönen för dag ett i sjuklöneperioden, alltså för tiden med endast jour eller beredskap, kommer dras mot sjuklön för fortsatt sjuklöneperiod. Karensavdraget kan dock aldrig bli högre än sjuklönen för sjuklöneperioden.

Exempel 11, Karensavdrag vid insjuknande under jour eller beredskap

En arbetstagare med en månadslön på 25 000 kr och en på kvot 1,4 har beredskap lördag och söndag kl. 12-22. Månaden har 30 dagar. Arbetstagaren insjuknar inför lördagens beredskap. Ersättning för beredskap tio timmar är 445 kr för lördag respektive söndag.

	Lördag		**Söndag**		**Måndag**
	Lön	**Beredskap**	**Lön**	**Beredskap**	**Lön**
Lön och beredskap	0	445	0	445	833,33
Sjukfrånvaro	0	- 445		- 445	-1 166,66
Sjuklön	0	356	0	356	933,33
Karensavdrag totalt	- 933,33	- 356			
Karensavdrag	för lördag	- 356	för söndag	- 356	- 577

Karensavdraget är 1 289,33 kr (933,33 + 356). Om sjukfrånvaron endast pågår under lördagens beredskap blir karensavdraget 356 kr. Om sjukfrånvaron fortsätter under söndagens beredskap fortsätter avdraget att dras mot sjuklönen. Om sjukfrånvaron fortsätter även under måndagen återstår 577 kr (1289,33 – 712) av karenserensavdraget. Om arbetstagaren är tillbaka i arbete på måndagen blir karensavdraget sjuklönen för helgens ersättning, totalt 712 kr (356 + 356). Samma beräkningsgrunder som i ovanstående exempel med beredskap gäller även jour.

Exempel 12, Karensavdrag vid insjuknande under dag med ordinarie arbetstid samt jour eller beredskap

En arbetstagare med en månadslön på 25 000 kr, med kvot 1,4 och med ordinarie arbetstid samt beredskap under fredag och endast beredskap under lördag och söndag 12-22. Månaden har 30 dagar. Arbetstagaren är sjuk fredag till söndag. Beredskap är förlagd fem timmar under fredag och beredskapsersättningen skulle ha uppgått till 222,50 kr och tio immar under lördag respektive söndag och beredskapsersättningen uppgår till 445 kr per dag.

	Fredag		Lördag	Söndag
	Lön	**Beredskap**	**Beredskap**	**Beredskap**
Lön och beredskap	833,33	222,50	445	445
Sjukfrånvaro	-1 166,66	- 222,50	- 445	- 445
Sjuklön	933,33	178	356	356
Karensavdrag totalt	- 933,33	- 178		

I och med att arbetstagaren är sjuk hela fredagen så dras hela karensavdraget gentemot sjuklön för dag ett i sjuklöneperioden. Karensavdraget består både av det kalenderdagsberäknade avdraget samt sjuklönen för särskilda ersättningar under dagen. I detta fall blir det totala karensavdraget 933,33 + 178 = - 1 111.00 kr.

Karensavdrag enligt mom. 4 b)

I § 17 mom. 4 b) beskrivs hur karensavdraget beräknas för tidsbegränsat anställd arbetstagare med timlön och en kortare inplanerad arbetstidsförläggning än en hel kalendermånad. Karensavdraget görs med ett schablonavdrag motsvarande högst åtta timmars sjuklön. Om arbetstagaren har ett arbetspass med lägre antal timmar än åtta upptaget i ordinarie schema under första dagen i sjuklöneperioden, beräknas karensavdraget på dessa timmar. Om arbetstagaren däremot har ett arbetspass som överstiger åtta immar i sitt ordinarie schema för första sjukdagen i sjuklöneperioden så får arbetstagaren behålla sjuklön för de överskjutande timmarna utöver åtta. Beräkningen av karensavdraget görs på de första åtta timmarna under dag ett i sjuklöneperioden. I sjuklönen ingår eventuella särskilda ersättningar för dessa timmar.

Exempel

Exempel 13, Karensavdrag med timlöneberäkning för längre arbetspass än 8 timmar

Arbetstagaren har en timlön på 152 kr. Arbetspasset är tio timmar och O-tillägg för passet är totalt 300 kr, varav 248 kr tillhör första åtta timmarna av passet. Sjukanmälan sker innan passets början.

Sjuklön	((152 kr x 10) + 300 kr) x 80%	=	1 760,00
Karensavdrag	((152 kr x 8) + 248 kr) x 80%	=	- 1 414,40
Summa		=	345,60

I ovanstående exempel framgår att delar av sjuklönen utbetalas redan för första arbetspasset utifrån att arbetspasset är längre än åtta timmar.

Exempel 14, Karensavdrag med timlöneberäkning för kortare arbetspass än åtta timmar

Arbetstagaren har en timlön på 152 kr. Arbetspasset är fyra immar och O-tillägg för passet är totalt 150 kr. Sjukanmälan sker innan passets början.

Sjuklön	((152kr x 4) + 150kr) x 80%	=	606,40
Karensavdrag	((152kr x 4) + 150kr) x 80%	=	- 606,40
Summa		=	0 kr

I ovanstående exempel framgår att karensavdraget blir detsamma som sjuklönen. Detta på grund av att arbetspassets längd är kortare än åtta timmar. Karensavdraget kan aldrig bli högre än sjuklönen (inklusive eventuella särskilda ersättningar) för i schema upptagen tid på insjuknandedagen.

Exempel 15, Karensavdrag med timlöneberäkning vid insjuknande del av dag.

Arbetstagaren har en timlön på 152 kr. Ett arbetspass måndag är sju timmar. Ett arbetspass på tisdag är sju timmar. Sjukanmälan sker när två timmar återstår av måndagens arbetspass och arbetstagaren är fortsatt sjukfrånvarande på tisdagen.

Sjuklön	(152 kr x (2+7)) x 80%	=	1 094,40
Karensavdrag	(152 kr x 7) x 80%	=	- 851,20
Kvarvarande sjuklön		=	243,20

För de första fem timmarna måndag utbetalas timlön som vanligt, exemplet visar endast sjuklön och karensavdrag under de två sjukdagarna. Utifrån att arbetspasset dag ett är sju timmar, beräknas även karensavdraget på sju timmars sjuklön. Inget ytterligare karensavdrag ska därmed göras mot sjuklönen under senare del av sjuklöneperioden.

Mom. 5, ändras

Ändringen avser endast numrering.

Mom. 6, ändras

Ändringen avser endast numrering.

Mom. 7, ändras

Ändringen avser både numrering och ett tillägg av en anmärkning om karensavdrag.

Anmärkningen anger att även i lokala avtal ska karensavdrag beräknas enligt punkt a) eller b) i mom. 4. Det innebär att lokala avtal har fortsatt giltighet men ska kompletteras med överenskommelse om hur karensavdraget ska beräknas. Detta innebär i praktiken att dessa avtal ska hantera karensavdraget enligt samma beräkningsgrunder som i AB.

§ 28 Sjukdom m.m.

Mom. 5, ändras

Till följd av införandet av karensavdraget utgår skrivningen om semesterlön och lön under ledighet i mom. 5. Ändringen gäller både i första stycket i momentet samt b) och c). Vid avbruten semester på grund av sjukledighet återgår arbetstagaren till ordinarie arbetstidsförläggning, varvid semesterlön inte längre kvarstår som grund till sjuklön. Detta

innebär att sjuklönen ska beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens grundläggande arbetstidsförläggning. Det innebär att schemaläggning alltid behöver finnas som speglar den verkliga arbetstiden, även under semester. Principen att avbryta semestern för sjukdom innebär även att sedvanligt underlag för sjuklön ska gälla enligt momentet.

Bilagor

Bilaga E

I bilaga E hanteras delar av ersättningen för obekväm arbetstid i form av ett schablonbelopp per månad. Sjuklön för den del av schablonen som skulle ha utbetalats under första sjukdagen i sjuklöneperioden ska ligga till grund för karensavdraget.

Övergångsbestämmelser

Beräkning av karensavdrag enligt AB ska endast gälla för de sjuklöneperioder som har påbörjats efter 31 december 2018.

Utifrån ändringen förtydligas här nedan i några exempel hur beslutet om karensavdrag hanterar övergångsbestämmelser gällande återinsjuknanderegeln (5 § SjLL) samt högriskskydd (6, 13 §§ SjLL) samt hur sjuklöneperioder som löper över årsskiftet hanteras. Karensavdrag ska räknas per insjuknandetillfälle, även om avdraget av olika orsaker delas upp.

Exempel 16, Återinsjuknande inom fem dagar

Arbetstagaren sjukanmäler sig och karensdag dras för den 28 december 2018. Därefter är arbetstagaren fortsatt sjukledig till och med den 1 januari 2019, åter i arbete 2-3 januari för att sedan återinsjukna 4 januari.

Hantering: Återinsjuknanderegeln i SjLL anger att inget karensavdrag ska göras vid insjuknandet den 4 januari. Det beror på att en karensdag (28 december 2018) redan har dragits inom samma sjuklöneperiod.

Exempel 17, Karensavdrag vid mellanliggande annan ledighet

Arbetstagaren sjukanmäler sig och karensdag dras för den 21 december. Arbetstagaren är sedan sjukledig och sjuklön betalas ut för dag 2-12, fram till den 1 januari. Från den 2 januari har arbetstagaren planerad semesterledighet till och med den 31 januari, och begär inte heller till arbetsgivaren att få ändra semesterledighet till sjukledighet. Vid planerad återgång i arbete den 1 februari är arbetstagaren fortsatt sjukfrånvarande.

Hantering: Inget karensavdrag ska göras den 1 februari utifrån att karensdag redan dragits och ingen ny sjuklöneperiod påbörjas. Istället ska arbetstagaren anmäla sjukdom den 1 februari till försäkringskassan utifrån 4a § lagen om sjuklön. Arbetstagaren har inte återgått helt i arbete minst en dag sedan senaste sjuklöneperiod, och därmed startar ingen ny sjuklöneperiod.

Exempel 18, Allmänt högriskskydd, antal tillfällen

En arbetstagare har under mars till december 2018 haft tio sjukfrånvarotillfällen med avdrag för karensdag. Den 15 januari anmäler sig arbetstagaren sjukfrånvarande.

Hantering: Enligt 6 § SjLL ska inte ytterligare karensavdrag då göras utifrån att arbetstagaren redan har haft tio avdragstillfällen senaste 12 månaders perioden, det så kallade allmänna högriskskyddet.

Exempel 19, Särskild högriskskydd, antal tillfällen

En arbetstagare har fått ansökan om särskilt högriskskydd godkänt av Försäkringskassan för perioden 1 oktober 2018 till 31 januari 2019, och lämnat in beslutet till arbetsgivaren. Arbetstagaren har tre frånvarotillfällen under oktober till december 2018 där karensdag inte har dragits enligt beslutet. Den 7 januari sjukanmäler sig arbetstagaren igen.

Hantering: Utifrån beslut om särskilt högriskskydd ska inget karensavdrag göras. Arbetsgivaren kan i efterhand söka ersättning hos Försäkringskassan för sjuklönekostnader gällande arbetstagaren. Sker däremot insjuknandet senare än den 31 januari ska sedvanligt karensavdrag göras.

Centrala parters överenskommelse om uppföljning

Centrala parter är överens om att gemensamt följa upp och utvärdera effekterna av de konsekvensändringar som gjorts i kollektivavtalet med anledning av införandet av karensavdrag. Den uppföljning och utvärdering som finns omskriven i förhandlingsprotokollet berör endast de centrala parterna.

Information och dialog - Calici förekommer på Varbergs sjukhus

§7