



Kommunstyrelsens arbetsutskott

2021-12-07

128

Plats och tid Förvaltningsbyggnaden Arvidsjaur klockan 08.00-14.00.

Beslutande

Lars Forsgren	(s), ordförande
Leif Andersson	(c)
Marcus Lundberg	(s)
Margoth Holmqvist	(v)
Kristina Bäckström	(c)

Övriga närvarande

Lena Ruth, kommunchef
Mats Lundberg, HR-chef, § 87
Birgitta Häggström, ekonomichef
Inga Sandström, sekreterare

Utses att justera Kristina Bäckström

Justeringens plats och tid Förvaltningsbyggnaden Arvidsjaur 2021-12-08

Underskrifter	Sekreterare	_____	Paragrafer	83-87
		Inga Sandström		
	Ordförande	_____		
		Lars Forsgren		
	Justerande	_____		
		Kristina Bäckström		

Anslag / Bevis

Justeringen har tillkännagetts genom anslag

Organ Kommunstyrelsens arbetsutskotts protokoll

Sammanträdesdatum 2021-12-07

Datum då anslaget sattes upp 2021-12-09

Datum då anslaget tas ned 2021-12-31

Förvaringsplats för protokollet Kommunstyrelsens kansli

Underskrift _____
Inga Sandström

Utdragsbestyrkande



Ärendeförteckning

AuD § 83

Val av justerare samt tid och plats för justering

AuD § 84

Dnr 00133/2015

005

Dnr 00001/2021

101

Lägesrapport - Bredband, stadsnät och Norrbottens e-nämnd

AuD § 85

Dnr 00001/2021

101

Lägesrapport HR-enheten

AuD § 86

Dnr 00195/2021

600

Lägesrapport - Verksamhetsförlagd utbildning (VFU) - Akademi Norr

AuD § 87

Dnr 00290/2021

020

Lönekartläggning år 2021



AuD § 83

Val av justerare samt tid
och plats för justering

Kommunstyrelsens arbetsutskott ska utse justerare att jämte ordföranden
justera dagens protokoll.

Arbetsutskottets beslut

1. Kristina Bäckström utses att justera protokollet.
2. Leif Andersson utses som ersättare.



AuD § 84

Dnr 00133/2015

005

Dnr 00001/2021

101

Lägesrapport
- Bredband, stadsnät och
Norrbottnens e-nämnd

Kommunstyrelsens arbetsutskott har 2016-10-24 § 20 beslutat att en lägesrapport rörande stadsnätet och hur arbetet med bredbandsutbyggnaden i kommunen fortskrider ska redovisas till varje arbetsutskott.

Glen Eriksson informerar om följande;

Utbyggnad av bredband

Förtätningen är på upploppet. All schakt på tätorten är klar, återstår en del fiberarbeten som har fördröjts av olika skäl. Framnäs påbörjas V47.

Stadsnätsinformation

I Arvidsjaur pågår installation av en ny sträckning av regionnätet till kommunhuvudnoden. När den är klar påbörjas arbetet med att installera Polarix 2.0 i Arvidsjaur. Med dubbla anslutningspunkter i kommunen, och geografiskt åtskilda fiberkablar. Det ger oss högre tillförlitlighet och högre kapacitet till en lägre kostnad än vi har idag.

En översyn av ersättningsmodellen för Stadsnät I Samverkan har genomförts. Den innebär att relationsavgiften till stadsnäten höjs i genomsnitt med ca 14% från och med 2022.

Migreringen av Arvidsjaurhems lägenheter till Global Connect (IP-Only) är i det närmaste klar. Ett mindre antal lägenheter återstår.

Samverkan via Norrbottens e-nämnd

Boden, Gällivare och Älvsbyn är under inkörningsfas av flytten till gemensamt DataCenter i Norrbotten (DCBD).



AuD § 85

Dnr 00001/2021

101

Lägesrapport
- HR-enheten

HR-chef Mats Lundberg lägesrapport till och med november månad 2021:

Sjukstatistik

2019-01-01—2019-11-31 **5,46 %**

2020-01-01—2020-11-31 **6,10 %**

2021-01-01—2021-11-31 **6,43%**

Kvinnor 7,36 %, män 3,37 % utifrån sjukfrånvaro sett mot ordinarie arbetstid. Av den totala sjukfrånvaron är 30,70 % 60 dagar eller längre. Fördelat 30,95 % för kvinnor och 21,01 % för män.

Medelvärde för sjukfrånvaron bland Sveriges kommuner var 8,3% för år 2020, vilket betyder att Arvidsjaur kommun ligger under riksgenomsnittet. Det innebär dock inte att vi får slappna av utan våra insatser för att minska sjukfrånvaron kommer att fortsätta att vara aktiva och förebyggande. Det är särskilt viktigt att fokusera på att förebygga och åtgärda att kommunens kvinnliga medarbetare har högre sjukfrånvaro än männen.

Det strategiska arbetet i Arvidsjaur kommun har inletts med att fokusera på att ge kommunens chefer rätt förutsättningar för att bedriva sitt ledarskap på ett bra och effektivt sätt. Under 2022 kommer arbetet också att innefatta rollen att vara medarbetare, bl.a. kommer en medarbetarutbildning att genomföras under 2022. Arbetet med arbetsmiljön kommer även att intensifieras under år 2022.

Vi har i dagsläget 38 pågående sjukskrivningar på hel- eller deltid.

Vi arbetar även förebyggande, inte minst med samtalsstöd. Detta arbete kommer att kompletteras framöver med att arbeta långsiktigt med lönsamma och kreativa arbetsklimat.

Twisteförhandling

2019: inkom 2 tvister båda gällde brott mot LAS

2020: inga tvister

2021 t.o.m. november månad, inga tvister



AuD § 85, forts.

Lägesrapport
- HR-enheten

Olycksfall och tillbud

Period	Olycksfall (antal)	Tillbud och/eller allvarliga tillbud (antal)	Arbetssjukdom (antal)
2019-01-01--2019-11-31	66	74	1
2020-01-01--2020-11-31	44	59	4
2021-01-01--2021-11-31	62	69	13

Den vanligaste typen av olycksfall/tillbud är fall i samma nivå (snubbla, halka), följt av hot och våld samt smitta (Covid-19). Ett arbete tillsammans med cheferna pågår gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet, för att säkerställa att arbetsmiljön undersöks, riskbedöms, åtgärdas och följs upp.

Beträffande det ökade antalet olycksfall och arbetssjukdomar kommer vi att särskilt följa upp dessa i dialog med verksamheterna och dra lärdomar inför framtiden.



AuD § 86

Dnr 00195/2021

600

Lägesrapport -
Verksamhetsförlagd
utbildning (VFU)
- Akademi Norr

Ett tydligt mål för Akademi Norr är att medlemskommunerna ska stärka sina förutsättningar att vara attraktiv för studenter.

En del i det arbetet är att ta väl hand om studenter som kommer till kommunen för att göra verksamhetsförlagd utbildning (VFU). Verksamhetsförlagd utbildning är en av de bästa möjligheter en arbetsgivare har till att rekrytera personal.

Under stormötet som Akademi Norr hade i juni 2020 så var sjuksköterskestudenter en prioriterad yrkeskategori för våra medlemskommuner. Under fjärde kvartalet 2020 så inledde Akademi Norr en fördjupad relation med medicinska fakulteten för att skapa ett starkare samverkansarbete.

Direktionen för Akademi Norr har beslutat om en pilotsatsning på ett år för att skapa bättre förutsättningar för studenter som ska göra verksamhetsförlagd utbildning i medlemskommunerna.

Den 2021-06-17 tog direktionen enhälligt följande beslut:

- att erbjuda studenter som gör VFU i medlemskommun ett förslag på en kostnadseffektiv boendelösning som inte överstiger ersättningen från universitet eller högskola.
- att varje medlemskommun har en tydlig kontakt som studenter kan kontakta för sin VFU.

Arbetsutskottet beslutade 2021-08-24 § 63 att återkoppling om hur arbetet fortskrider ska ske till kommunstyrelsens arbetsutskott 7 december 2021.

Näringslivsutvecklare Maria Nilsson har lämnat lägesrapport;

Under hösten har dialog med skolchef, socialchef och samhällsbyggnadschef hållits och ett förslag har tagits fram:

Studenter som genomför sin praktik i kommunen tilldelas ett stipendium på exempelvis 5000 SEK/ månad el. 1250 SEK/vecka, max 10 000 SEK. Stipendiet betalas ut av den verksamhet där praktiken genomförs. Detta ska fungera som både ett stöd för extra kostnader som tillkommer med praktik på annan ort än där man bor, eller bara som en morot för att studenter ska vilja genomföra sin praktik i Arvidsjaur.



AuD § 86, forts

*Lägesrapport -
Verksamhetsförlagd
utbildning (VFU)
- Akademi Norr*

Arvidsjaur Lärcentrum ser till att kontakten är god med Universiteten och högskolor och att dessa ser Arvidsjaur kommun som ett alternativ för praktik. Arvidsjaur Lärcentrum ansvarar även för att årligen inventera boendelalternativ för studenterna och fungerar som direktkontakt för studenterna gällande denna frågan.

Skolchef, socialchef och samhällsbyggnadschef tycker förslaget är bra, men en bra boendelösning är ännu inte funnen utan arbetas vidare med.

Arbetsutskottets beslut

1. Redovisningen godkänns.

Beslutet skickas till:
. Maria Nilsson



AuD § 87

Dnr 00290/2021

020

Lönekartläggning år 2021 HR-chef Mats Lundberg redovisar Lönekartläggning år 2021;

Alla arbetsgivare ska genomföra en årlig lönekartläggning.

Arbetsgivare som har mellan 10 och 24 anställda ska ha en årlig skriftlig dokumentation över lönekartläggningen och de åtgärder som planeras i syfte att eliminera en osaklig löneskillnad. Arbetsgivare som har 25 anställda eller fler ska årligen skriftligen dokumentera allt arbete med aktiva åtgärder, inklusive lönekartläggningen. Det regleras i Diskrimineringslagen.

Lönekartläggningen hjälper till att upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män och att klarlägga vilka arbeten eller befattningar som egentligen finns på arbetsplatsen. Genom kartläggningen går det att bland annat få fram information om vilka krav som finns på olika arbeten. På så sätt får arbetsgivaren och de fackliga motparterna en tydlig bild över vilka arbeten som visserligen är olika till sitt innehåll men kravmässigt likvärdiga.

Lönekartläggning för Arvidsjaur kommun år 2021 har upprättats. Kartläggningen har analyserat befintliga styrdokument som tillämpas inom lönesättning samt den praxis som råder inom organisationen. Löner har analyserats inom ramen för grupper av lika arbete samt även för likvärdigt arbete. Grunden för gruppering i lika arbete har varit Sysarb's medianvärdering utifrån AID etikett, som gäller hela riket. Likvärdiga arbeten har värderats utifrån diskrimineringslagens kriterier (Kunskap/ Färdigheter, Ansvarstagande, Psykiska förhållanden, Fysiska förhållanden) och med hjälp av Sysarb's verktyg.

Arbetsgivaren Arvidsjaur kommun gör för 2021 en riktad satsning med 300 kr per individ på barnskötare och elevassistenter med utbildning.

Gruppering av medarbetare till lika arbete

651 medarbetare inom organisationen har grupperats in i grupper om lika arbete baserat på AID. Detta har resulterat i 65 unika grupper av lika arbete. En grupp är kvinnodominerad om den består av mer än 60 % kvinnor medan övriga grupper betraktas som icke kvinnodominerade. För alla medarbetare och grupper är det juridiskt kön som används.



AuD § 87, forts

Lönekartläggning år
2021

Årets lönekartläggning har generat följande nyckeltal:

	Antal	Andel
Antal medarbetare	651	100 %
Antal kvinnor	505	77,6 %
Antal män	146	22,4 %
Grupper av lika arbete	65	100 %
Grupper som enbart består av ett kön	31	47,7 %
Grupper av lika arbete att analysera	34	52,3 %
Grupper där män tjänar mer än kvinnor	15	23,1%
Grupper där kvinnor tjänar mer än män	19	29,2 %
Lönekvot (kvinnors medellön/mäns medellön)		97,2 %
Antal kvinnodominerade arbeten (kvinnor > 60 %)	43	66,2 %

Arbetsutskottets beslut

1. Lönekartläggningen godkänns.

Beslutet skickas till:
. Mats Lundberg

Lönekartläggning år 2021



Arvidsjaur kommun

Sammanfattning

Lönekartläggningen för 2021

Kartläggningen har analyserat befintliga styrdokument som tillämpas inom lönesättning samt den praxis som råder inom organisationen. Löner har analyserats inom ramen för grupper av lika arbete samt även för likvärdigt arbete. Grunden för gruppering i lika arbete har varit Sysarb's medianvärdering utifrån AID etikett, som gäller hela riket.

Likvärdiga arbeten har värderats utifrån diskrimineringslagens kriterier (Kunskap/ Färdigheter, Ansvarstagande, Psykiska förhållanden, Fysiska förhållanden) och med hjälp av Sysarb's verktyg.

Samverkan har skett genom att arbetsgivaren har presenterat sitt upplägg, slutsatser och förslag samt inhämtat fackliga synpunkter.

Inledning

Arvidsjaurs kommun styrs av folkvalda politiker, som i allmänna val fått förtroendet att företräda kommuninvånarnas intressen. Förenklat kan man säga att kommunen har en politisk nivå, där de folkvalda fattar beslut i alla större frågor. På tjänstemannanivå finns det bl.a. en arbetsmarknadsenhet, barn och utbildningsförvaltning, samhällsbyggnadsförvaltning, socialförvaltning, stödenhet samt en ekonomi- och HR-enhet. Tjänstemannaorganisationen i kommunen leds av en kommunchef som har en koncernövergripande ledningsgrupp där kommunens olika verksamheter är representerade.

Metod

Detta dokument utgör dokumentationen av genomförd lönekartläggning vilken har omfattat:

- Policy och praxis
- Analys av lika arbete
- Analys av likartat arbete
- Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen, bilaga 1
- Arbetets tillvägagångssätt, bilaga 2
- Arvidsjaurs kommuns lönepolicy, bilaga 3

Med begreppet lön avses här medarbetares grundlön och fasta tillägg. Rörliga lönetillägg såsom OB-tillägg, ersättning för jour och beredskap, provision och dylikt är ej inräknade i lönesumman då dessa tillämpas lika för samtliga medarbetare. För deltidsanställda är lönen omräknad till heltidsmått. I analys mellan kvinnor och män samt mellan olika grupper har medianlön använts som statistiskt mått för att bedöma löneskillnadens storlek.

Lönekartläggningen har genomförts på kommunövergripande nivå vilket innebär att samtliga medarbetare som tillhör ett specifikt arbete har analyserats.

Verktyg

Analysarbetet har skett i programvaran Sysarb som gemensam plattform för gruppering, arbetsvärdering och analys av löneskillnader.

Policy och praxis

Kartläggning av policy

Sammanlagt har policydokument rörande lönesättning inom organisationen analyserats. Analysen undersöker om det förekommer skrivelser som skulle kunna resultera i att ett kön diskrimineras vid lönesättning. Analysen har skett genom granskning av dokumenten för att identifiera om det förekommer skrivelser som skulle kunna diskriminera ett kön.

Tabell 1 redovisar vilka dokument som har analyserats.

Tabell 1 - Policydokument som tillämpas

Dokumentets namn	Antal anmärkningar
Lönepolicy	Ingen anmärkning
Kollektivavtal	Ingen anmärkning
Lönekritierier, RUS-samtal	Ingen anmärkning

Analysen av policydokumentationen har inte resulterat i några anmärkningar.

Analys lika arbete

Gruppering av medarbetare till lika arbete

651 medarbetare inom organisationen har grupperats in i grupper om lika arbete baserat på AID. Detta har resulterat i 65 unika grupper av lika arbete. En grupp är kvinnodominerad om den består av mer än 60 % kvinnor medan övriga grupper betraktas som icke kvinnodominerade. För alla medarbetare och grupper är det juridiskt kön som används.

Tabell 3 - Årets lönekartläggning har genererat följande nyckeltal

	Antal	Andel
Antal medarbetare	651	100 %
Antal kvinnor	505	77,6 %
Antal män	146	22,4 %
Grupper av lika arbete	65	100 %
Grupper som enbart består av ett kön	31	47,7 %
Grupper av lika arbete att analysera	34	52,3 %
Grupper där män tjänar mer än kvinnor	15	23,1 %
Grupper där kvinnor tjänar mer än män	19	29,2 %
Lönekvot (kvinnors medellön/mäns medellön)		97,2 %
Antal kvinnodominerade arbeten (kvinnor > 60 %)	43	66,2 %

Analysmetod för grupper av lika arbete

Inom organisationen tillämpas individuell lönesättning, vilket innebär att så länge löneskillnaden är sakligt motiverad kan och bör det finnas löneskillnader. För att säkerställa att det inte finns osakliga löneskillnader granskas medarbetarnas löner.”

Resultat för analys av lika arbete

Målet med analys av medarbetare med lika arbete är att identifiera utvecklingsområden för att få mer jämställda löner. De löneskillnader som finns mellan kvinnor och män analyseras för att säkerställa att de inte har samband med medarbetarens kön.

Om det i arbetet har identifierats löneskillnader mellan kvinnor och män har berörda medarbetarens chefer tillfrågats för att utreda bakgrunden till de specifika lönenivåerna.

Grupper som enbart består av ett kön har inte analyserats inom ramen för lika arbete.

Tabell 4 - Vanligaste förklaringarna inom lika arbete

Förklaring	Antal	Andel
Erfarenhet	18	27,6 %
Prestation	14	21,5 %
Marknad	2	3,1 %

Analys likvärdigt arbete

Tillvägagångssätt för analys av likvärdigt arbete

Som stöd för att analysera vilka arbeten som kan betraktas som likvärdiga har en faktorplan använt Sysarbs metod. Diskrimineringslagen beskriver att arbetsuppgifter ska bedömas utifrån de krav dessa ställer på medarbetaren vad gäller kunskap och färdigheter, ansvar samt arbetsförhållanden, vilka i detta fall värderas med stöd av krav på teoretisk utbildning, krav på arbetsrelaterad erfarenhet, krav på sociala färdigheter och förmågor, intellektuella färdigheter, ansvar för arbetsledning, ansvar för verksamhet, ansvar för människor, ansvar för resurser, fysiska förhållanden samt psykiska förhållanden.

Inom ramen för analys av likvärdigt arbete analyseras löneskillnader mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerade grupper om de icke kvinnodominerade grupperna är lika eller lägre värderade, men högre lönesatta.

Löneskillnaden mellan två grupper kan existera utan att vara osaklig. Det finns faktorer som är sakliga och som kan härledas till såväl policy som praxis, vilka resulterar i att det uppstår en löneskillnad mellan grupper. Dessa faktorer finns sammanfattade i tabell 5. Det är av vikt att notera att en faktor kan påverka hela gruppen eller en andel av medarbetarna i gruppen. Om ett fåtal medarbetare i en grupp har en hög lön som har påverkats av en av de nedanstående faktorerna kan detta medföra att hela gruppens medellön/medianlön blir högre, vilket förklarar skillnaden i medellön/medianlön mellan grupperna.

Tabell 5

Sakliga faktorer som kan påverka löneskillnaden mellan grupper

Faktor	Kort förklaring
Marknad	Vissa medarbetare ibland hela yrkesgrupper har stark påverkan av marknadsfaktorer för att kunna behållas och rekryteras vilket har resulterat i ett högt löneläge.
Erfarenhet	Medarbetare inom jämförelsearbetet är generellt mer erfarna inom sitt område
Utökad uppdrag	Inom jämförelsearbetet finns medarbetare som har utökad ansvar eller fler arbetsuppgifter

Aktiva åtgärder

Lönekartläggningen för 2021 har resulterat i att i gör en riktad satsning på barnskötare och elevassistenter med utbildning med 300 kr/mån per individ.

Beträffande lönekvoten (jämförelse mellan kvinnors och mäns lön) är den 97,2%. Det betyder att kvinnors löner har närmat sig männens med 1% jämfört med 2020. Jämfört med andra organisationer i Sverige har Arvidsjaurs kommun betydligt bättre siffror än genomsnittet av organisationer i Sverige vilket är glädjande. Lönekvoten i Sverige bedöms vara ca 90%, dvs att kvinnorna har 90% av männens löner(att jämföra med Arvidsjaurs kommun där kvinnorna har 97,2% procent av männens löner.

Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen

Följande dokument utgör den kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som går under begreppet lönekartläggning (vilket regleras i diskrimineringslagens kap 3 § 2, 10 och 11). Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män har sin förklaring i medarbetarnas könstillhörighet eller om det finns sakliga förklaringar till varför det skiljer i lön. Detta dokument sammanfattar resultatet av ett omfattande arbete i syfte att säkerställa att samtliga medarbetare oavsett kön lönesätts utifrån likvärdiga faktorer. Om arbetsgivaren inte kan motivera löneskillnaderna som sakliga måste dessa skillnader justeras enligt lagtexten.

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

1. *Analys av lönepolitik och praxis:* Genomgång av avtal, policys och praxis som reglerar lönesättning och andra anställningsvillkor som gäller i kommunen.
2. *Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter:* Kartläggning av medarbetarnas arbetsuppgifter för att få fram vilka medarbetare som utför arbeten som är att betrakta som lika respektive vilkas arbetsuppgifter som är att betrakta som likvärdiga och således ska jämföras lönemässigt i analysen.
3. *Analys av löneskillnader:* Analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbetsuppgifter som är att betrakta som lika eller likvärdiga.
4. *Upprättande av handlingsplan:* I handlingsplanen redovisas de åtgärder som behöver vidtas i syfte att nå jämställdhet mellan könen vad gäller lönesättning i de fall att lönekartläggningen har påvisat att det finns osakliga löneskillnader.

Arbetets tillvägagångssätt

Utifrån Diskrimineringslagens kriterier (Kunskap/Färdigheter, Ansvarstagande, Psykiska förhållanden, Fysiska förhållanden).

En gruppering har gjorts av organisationens arbetstagare mot bakgrund av grundkriterierna lika och likvärdigt arbete.

Denna har gjorts med utgångspunkt att de arbeten som ingår i en grupp skall var så lika som möjligt.

Analys har skett mot bakgrund av Lagkrav.

ARVIDSJAUS KOMMUNS LÖNEPOLICY

I Arvidsjaurs kommun ska:

- Lönepolitiken vara enhetlig och gemensam.
- Lönepolitiken stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang, utveckling och arbetsglädje
- Det inte finnas osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i lika eller likartade yrkesgrupper
- Alla medarbetare med tillsvidareanställning ska få återkoppling på sin arbetsprestation genom lönesamtal
- Det vara möjligt att växla lön mot andra förmåner som till exempel lediga dagar, pensionssparande, kompetensutveckling

Lönesättning för vikarier:

- Lönen som sätts ska om möjligt gälla hela vikariatsperioden
- Vid långa vikariat, som kanske dessutom sträcker sig över en lönerevision, bör det tas i beaktande vid anställningen. Antingen en högre lön eller att man överenskommer om att se över lönen vid en specifik tidpunkt. Hänsyn ska tas till ”avtalsvärdet”

Policyn innebär att du som medarbetare:

- Känner till lönekriterierna och principerna för lönesättning
- Känner till hur du kan påverka din löneutveckling

Policyn innebär att du som chef:

- Ansvarar du för att kommunens lönepolicy blir känd hos dina medarbetare
 - Genomför lönesamtal med dina tillsvidareanställda medarbetare årligen
 - Uppmärksammar och återkopplar till de enskilda medarbetarnas om deras prestation under det gångna året.
-

