

Mötesbok: Personalnämnden (2026-06-02)

Personalnämnden

Datum: 2026-06-02

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Kommentar:

Dagordning

Upprop och godkännande av dagordningen

15/26 Upprop och godkännande av dagordning

3

Beslutsärenden

16/26 Lönekartläggning 2025

4

Informationsärenden

17/26 PN Informationsärenden 2026-06-02

35

Denna behandling '15/26 Upprop och godkännande av dagordning' har inget tjänsteutlåtande.

Tjänsteskrivelse

2026-05-19

Personalnämnden

Diarienumr: PN-2026/00010

Lönekartläggning 2025

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna och fastställa lönekartläggning 2025 i Umeå kommun

Ärendebeskrivning

Enligt personalnämndens internkontrollplan finns risk för att lönesättning görs på ett sätt som motverkar en enhetlig och sammanhållen lönepolitik och inte i enlighet med för kommunen fastslagen riktlinje för löne-strategiska frågor.

Som åtgärd ska en återrapport göras av lönekartläggning inkl. eventuella avvikelser från den kommungemensamma riktlinjen för löne-strategiskt arbete.

Bakgrund

En lönekartläggning är en lagstadgad årlig genomgång av löner och anställningsvillkor som arbetsgivare ska genomföra enligt diskrimineringslagen och DO:s krav. Syftet är att upptäcka, analysera och åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Kartläggningen innebär en jämförelse av löner inom lika arbeten och mellan likvärdiga arbeten, samt bedöma om eventuella skillnader kan förklaras av sakliga faktorer som erfarenhet, ansvar, kompetens, prestation eller marknadsläge. Om arbetsgivaren inte kan förklara löneskillnaderna som sakliga behöver arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen vidta åtgärder för att justera löneskillnaderna.

Resultat av lönekartläggning 2025

Sammanfattningsvis påvisar lönekartläggningen 2025 inte några osakliga löneskillnader i Umeå kommun. Det ojusterade lönegapet, det vill säga kvinnors medellön dividerat med mäns medellön visar att kvinnor totalt inom Umeå kommun tjänar 2,7 % mer än män.

Det ojusterade lönegapet tar inte hänsyn till lönefaktorer så som komplexitet i arbetet, individuell prestation, marknad, chefskod osv. När hänsyn tas till ovan lönepåverkande faktorer är det justerade lönegapet i stället att män tjänar 0,4 % mer än kvinnorna. Båda det ojusterade och det

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2026/00010

justerade lönegapet visar att Umeå kommun ligger långt fram i arbetet och visar mycket höga nivåer för jämställda löner.

Mer om analysen

I analysen av lika arbeten har 156 jämförelser genomförts där löneskillnader mellan kvinnor och män inom samma arbete analyserats. De identifierade löneskillnaderna har bedömts utifrån om de kan förklaras av sakliga faktorer, exempelvis erfarenhet, kompetens, prestation, uppdrag eller andra individuella förutsättningar. Sammantaget bedöms de löneskillnader som framkommit inom ramen för analysen av lika arbeten vara sakligt förklarade. Mot denna bakgrund bedöms inga särskilda åtgärder vara aktuella inom detta område.

Vid analysen av likvärdiga arbeten har 611 jämförelser identifierats. Analysen visar att de löneskillnader som finns kan förklaras av sakliga faktorer och att det därmed inte finns något behov av en handlingsplan. I analysen noteras dock att det finns ett behov av att särskilt följa vissa grupper, både i kommande löneöversyner och i fortsatt uppföljning av lönestrukturen. Detta avser några grupper som omfattar jämförelser där löneskillnaden i analysen är relativt stor och där den sakliga förklaringen inte är lika stark som i övriga analyser. Syftet med att särskilt följa dessa grupper är att säkerställa att löneskillnaderna inte förstärks över tid.

Samverkan

Lönekartläggning 2025 har presenterats och samverkats med de fackliga organisationerna i den centrala samverkansgruppen den 28 maj.

Beslutsunderlag

Rapport lönekartläggning 2025
Bilaga till lönekartläggning-statistik 2025
Nyckvärden lönekartläggning 2025

Beredningsansvariga

Henrik Böhlin, förhandlare
Linda Thelberg, biträdande förhandlingschef
Stefan Larsson, förhandlingschef

Beslutet ska skickas till

Henrik Böhlin, förhandlare
Linda Thelberg, biträdande förhandlingschef
Stefan Larsson, förhandlingschef

Förnamn, Efternamn
Befattning

Henrik Böhlin
Förhandlare

Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2026/00010

Nyckelvärden

Nyckelvärden för alla medarbetare

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	7 677	3 251	10 928
Andel	70,3%	29,7%	100,0%
Medellålder	45	43	45
Genomsnittlig anställningstid	9	8	9
Ojusterat lönegap (medel)			-2,7%
Ojusterat lönegap (median)			-4,1%
Justerat lönegap			0,4%
Minlön	20 000	20 000	20 000
10:e lönepercentilen	25 900	24 380	25 350
Medianlön	34 350	33 000	34 005
Medellön	36 076	35 127	35 793
90:e lönepercentilen	47 700	47 600	47 700
Maxlön	153 900	97 400	153 900

	Antal	Andel
Grupper av lika arbete (inklusive enkönade grupper)	156	100,0 %
Grupper av kvinnodominerade arbeten i lika arbete	91	58,3 %
Grupper med lika arbete att analysera (exklusive enkönade)	112	71,8 %
Grupper där män tjänar mer än kvinnor (medel, exklusive enkönade)	47	30,1 %
Grupper där män tjänar mer än kvinnor (median, exklusive enkönade)	42	26,9 %
Grupper utan lönegap mellan könen (exklusive enkönade)	0	0,0 %
Grupper där kvinnor tjänar mer än män (medel, exklusive enkönade)	65	41,7 %
Grupper där kvinnor tjänar mer än män (median, exklusive enkönade)	68	43,6 %
Kvinnodominerade arbeten att analysera	83	53,2 %

Nyckelvärden - filtrerad data

Nyckeltal för filtrerade anställningar

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	7 677	3 251	10 928
Andel	70,3%	29,7%	100,0%
Medellålder	45	43	45
Genomsnittlig anställningstid	9	8	9
Ojusterat lönegap (medel)			-2,7%
Ojusterat lönegap (median)			-4,1%
Minlön	20 000	20 000	20 000
10:e lönepercentilen	25 900	24 380	25 350
Medianlön	34 350	33 000	34 005
Medellön	36 076	35 127	35 793
90:e lönepercentilen	47 700	47 600	47 700
Maxlön	153 900	97 400	153 900

Valda filter:

Dölj små grupper filtret är inaktivt.

Dölj ojusterat lönegapfiltret är inaktivt.

	Kvinnor	Män	Totalt	Grupper
Små grupper	0	0	0	0
Litet ojusterat lönegap	0	0	0	0
Totalt	0	0	0	0

Filtrerade värden Lika analysen

	Kvinnor	Män	Totalt	Grupper
Små grupper	0	0	0	0
Litet ojusterat lönegap	0	0	0	0
Totalt	0	0	0	0

	Antal	Andel
Grupper av lika arbete (inklusive enkönade grupper)	156	100,0 %
Grupper av kvinnodominerade arbeten i lika arbete	91	58,3 %
Grupper med lika arbete att analysera (exklusive enkönade)	112	71,8 %
Grupper där män tjänar mer än kvinnor (medel, exklusive enkönade)	47	30,1 %
Grupper där män tjänar mer än kvinnor (median, exklusive enkönade)	42	26,9 %
Grupper utan lönegap mellan könen (exklusive enkönade)	0	0,0 %
Grupper där kvinnor tjänar mer än män (medel, exklusive enkönade)	65	41,7 %
Grupper där kvinnor tjänar mer än män (median, exklusive enkönade)	68	43,6 %
Kvinnodominerade arbeten att analysera	83	53,2 %

Bilaga till lönekartläggning 2025

Partsgemensam lönestatistik

Utan chefskod

AID Etikett klartext med kod	Antal	Medel-lön
659090 - Städ-, tvätt- och renhållningsarbete, annat	313	23 235
207090 - Biträdesarbete, annat	684	25 195
207024 - Vårdbiträde, särskilt boende	6 550	26 094
207029 - Vårdbiträde, hemtjänst	3 716	26 284
529090 - Hantverkararbete, annat	441	23 655
207023 - Vårdbiträde, hemvård/hemsjukvård	67	26 071
601012 - Måltidspersonal	1 371	27 687
651010 - Lokalvårdare/städare	2 563	27 723
609090 - Köks- och måltidsarbete, annat	160	26 068
351033 - Vårdbiträde/Stödbiträde, funktionsnedsättning	1 473	26 988
651011 - Tvätteriarbete	34	26 222
452014 - Friskvårdsarbete, badpersonal	352	28 386
207019 - Skötare, vårdavdelning psykiatri	31	29 343
651012 - Renhållningsarbete	146	29 048
521016 - Kontorsvaktmästare	67	28 621
403011 - Dagbarnvårdare	71	30 118
403016 - Elevassistent	3 486	28 563
351040 - Personlig assistent	2 248	29 363
403010 - Barnskötare	6 983	28 768
351034 - Boendestödjare, i hemmiljö, inom funktionsnedsättning	278	30 130
521018 - Park-/trädgårdsarbete	403	29 187
601010 - Kock	2 655	30 890
351031 - Stödassistent/Vårdare, gruppboende, funktionsnedsättning	6 176	30 380
301012 - Arbetsterapibiträde	61	31 628
452013 - Badmästare	167	30 751
521015 - Vaktmästare	886	29 757
521014 - Fordonsförare	339	31 518
521011 - Fastighetsskötare	466	30 600
207009 - Undersköterska, hemtjänst	6 047	30 626
452011 - Fritidsledare	624	30 438
351035 - Skötare/Boendestödjare, behandlingsarbete i hemmiljö, inom socialpsykiatri	836	31 070
	12	
207011 - Undersköterska, särskilt boende	500	30 697
351032 - Stödassistent/Vårdare, dagverksamhet, funktionsnedsättning	1 607	31 072
451016 - Biblioteksassistent	290	30 854
521019 - Lantbruksarbete	45	30 336
521012 - Anläggningsarbete	288	31 817
207017 - Medicinsk fotterapeut	23	33 436
521017 - Parkeringsvakt/trafikövervakare	23	32 150

403015 - Lärarassistent	998	30 568
651013 - Förrådsarbete	37	27 898
152017 - Receptionist, telefonist	178	30 937
207010 - Undersköterska, hemvård/hemsjukvård	164	32 334
152013 - Administratör, information/kommunikation, medborgar- och samhällsservice	323	32 320
301017 - Dövtolk/Teckenspråkstolk	10	33 760
403090 - Skolarbete, annat	578	29 667
152015 - Administratör, IFO, äldreomsorg, funktionsnedsättning, socialpsykiatri och integrationsarbete	719	33 784
351030 - Stödpedagog, funktionsnedsättning	280	34 246
521013 - Hantverkare	207	31 388
152012 - Administratör, personal/HR/löner	686	34 082
301013 - Fysioterapiassistent	15	33 797
207008 - Undersköterska med specialinriktning	170	34 776
551013 - Brandman	237	36 338
152011 - Administratör, ekonomi	279	34 309
351015 - Behandlingsassistent/Socialpedagog	718	33 979
152090 - Administratör, annan	509	32 878
152016 - Administratör, förskole-, skol-, fritids-, och annan pedagogisk verksamhet	765	34 349
152020 - Administratör, teknik- och fastighetsfrågor samt samhällsbyggnad	167	34 368
503090 - Tekniker, annan	129	32 166
152019 - Administratör, kultur, turism och friluftsområdet	75	34 641
401019 - Lärare, modersmål	608	32 353
152018 - Administratör, vård	111	34 409
452090 - Turism, rekreation och friluftsbete, annat	33	29 702
503011 - Tekniker, lantmäteri	22	35 695
351016 - Arbetsmarknadskonsulent	553	36 070
402090 - Lärar-, förskolläraryrke, annat	378	32 322
451015 - Bibliotekarie	627	36 213
402011 - Lärare i fritidshem	2 318	33 389
351090 - Socialt arbete, annat	470	32 425
503012 - Tekniker, drift	520	35 090
402010 - Förskollärare	7 800	36 102
403012 - Modersmålstränare, förskola	17	34 981
451014 - Museiarbete	36	35 594
503013 - Tekniker, allmänteknisk	58	34 169
403013 - Instruktor/Handledare	309	33 520
451011 - Lärare, kulturskola	712	37 218
351011 - Fältsekreterare	139	37 118
352090 - Kurativt arbete, annat	83	36 998
452012 - Turismarbete	35	35 401
152010 - Administratör, övergripande verksamhet	436	35 613
351014 - Integrationshandläggare	86	35 914
451090 - Kulturarbete, annat	82	34 085
452010 - Turism, rekreation och friluftskonsulent	91	37 427
151019 - Arkivarie	75	37 238

152014 - Administratör, IT	148	35 773
351012 - Socialsekreterare, biståndsbedömare	896	38 505
151016 - Handläggare, konsument-, medborgar- och samhällsservice	125	38 202
301010 - Arbetsterapeut	601	39 436
503010 - Tekniker, IT	571	36 903
352010 - Kurator	574	40 105
301090 - Rehabiliterings- och förebyggande arbete, annat	48	36 282
403014 - Studie- och yrkesvägledare	469	39 220
451010 - Kultursekreterare/kulturhandläggare	113	38 912
301011 - Fysioterapeut	471	39 511
351009 - Socialsekreterare, ekonomiskt bistånd	515	38 492
451012 - Kulturarbete	48	36 301
301018 - Dietist	17	40 825
151020 - Handläggare, nämnder	248	39 331
501013 - Miljö- och hälsoskyddsinspektör	570	40 359
521010 - Elektriker/elmontör	55	38 255
501011 - Bygglövshandläggare	144	40 637
502011 - Ingenjör, mätning, kartering, GIS	205	40 790
401009 - Lärare grundskola, årskurs F-3	3 243	39 507
351010 - Socialsekreterare, övrigt	1 425	40 423
401014 - Lärare, praktiska/estetiska ämnen	1 993	40 240
151025 - Handläggare, infrastruktur, trafik och kollektivtrafikfrågor	81	39 913
206090 - Sjuksköterska, allmän	498	40 829
401018 - SFI-lärare	355	41 600
501012 - Byggnadsinspektör	189	41 525
351013 - Familjerådgivare	170	41 121
206014 - Sjuksköterska, funktionsnedsättning och äldreomsorg/geriatrik	1 636	41 656
351008 - Socialsekreterare, barn och unga, myndighetsutövning	1 145	40 926
151013 - Handläggare, information/kommunikation	431	41 186
401013 - Lärare gymnasieskola, yrkesämnen	1 379	41 807
301014 - Logoped	63	42 241
401010 - Lärare grundskola, årskurs 4-6	4 257	40 022
451013 - Antikvarie	16	39 919
551012 - Brandmästare	22	43 194
551011 - Brandinspektör	72	42 073
206019 - Skolsköterska	513	44 542
151090 - Handläggare, annan	910	40 231
206023 - Sjuksköterska, specialfunktion	16	44 738
601011 - Kostekonom	16	40 926
401011 - Lärare grundskola, årskurs 7-9	3 921	41 065
151023 - Handläggare, IFO, äldreomsorg, funktionsnedsättning, socialpsykiatri och integrationsarbete	366	40 670
151017 - Handläggare, miljöfrågor	181	43 148
502014 - Ingenjör, drift, VA-ingenjör	119	44 350
206011 - Distriktssköterska	410	45 735
401012 - Lärare gymnasieskola, allmänna ämnen	2 414	43 558

151015 - Handläggare, upphandling/inköp	249	44 410
401016 - Speciallärare	909	45 461
301021 - Hälsovetare	17	40 812
206021 - Sjuksköterska, annan specialinriktning	25	46 638
151022 - Handläggare, hälso- och sjukvård, tandvård, rehabilitering samt psykiatri	37	42 546
151012 - Handläggare, personal/HR	646	43 134
151024 - Handläggare, förskole-, skol-, fritids- och annan pedagogisk verksamhet	396	43 257
401017 - Specialpedagog	947	46 362
509090 - Teknikarbete, annat	51	33 009
502012 - Ingenjör, park/gator, trafik	205	45 183
502010 - Systemutvecklare	172	44 820
151014 - Handläggare, IT	570	43 914
151011 - Handläggare, ekonomi	711	44 732
502090 - Ingenjör, annan	78	46 097
501010 - Fysisk samhällsplanerare	380	44 825
551010 - Brandingenjör	30	47 783
151021 - Handläggare, samhällsutveckling och säkerhetsfrågor	496	45 346
502013 - Ingenjör, mark, fastigheter	368	48 046
151026 - Handläggare, teknik och lokal/fastighetsfrågor	176	44 958
151010 - Handläggare, övergripande verksamhet	907	47 020
204510 - Psykolog	155	52 275
206022 - Medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS)	73	52 552
151018 - Jurist	62	53 419
201012 - Skolläkare	23	98 936

AID Etikett klartext med kod	Antal	Medel- lön
106510 - Ledning, städ, tvätt och renhållning	88	48 101
103512 - Ledning, omsorg om personer med funktionsnedsättning samt socialpsykiatriområdet	694	50 016
103010 - Ledning, rehabilitering och förebyggande arbete	19	52 762
106010 - Ledning, köks- och måltidsarbete	196	48 862
103511 - Ledning, äldreomsorg	1 304	50 530
104012 - Ledning, förskola, pedagogisk omsorg och fritidsverksamhet	331	55 447
104011 - Rektor	1 046	58 004
104510 - Ledning, kultur, turism, rekreation och friluftsförhållanden	318	54 204
102010 - Ledning, hälso- och sjukvård	162	56 481
103510 - Ledning, individ- och familjeomsorg	443	57 191
101013 - Ledning, information/kommunikation	49	61 442
101015 - Ledning, administration	200	59 475
101012 - Ledning, personal/HR	123	63 890
105010 - Ledning, teknik, hantverk, miljö och samhällsbyggnad	498	60 936
105510 - Ledning, räddningstjänst och säkerhet	70	58 628
101014 - Ledning, IT	103	62 149
104010 - Ledning, skola	236	67 111
101011 - Ledning, ekonomi	135	67 678
109090 - Ledning, annan	321	63 950

101010 - Ledning, övergripande 70 101 656

Chefskod A

103510 - Ledning, individ- och familjeomsorg 21 79 774
 104510 - Ledning, kultur, turism, rekreation och friluftsförfrågor 14 76 382
 109090 - Ledning, annan 62 83 436
 105010 - Ledning, teknik, hantverk, miljö och samhällsbyggnad 36 81 468
 104010 - Ledning, skola 39 82 967
 101010 - Ledning, övergripande 70 101 656

Chefskod B

AID Etikett klartext med kod	Antal	Medellö n
103010 - Ledning, rehabilitering och förebyggande arbete	2	
104011 - Rektor	130	60 261
106510 - Ledning, städ, tvätt och renhållning	10	59 361
106010 - Ledning, köks- och måltidsarbete	34	60 175
103512 - Ledning, omsorg om personer med funktionsnedsättning samt socialpsykiatriområdet	48	66 302
104510 - Ledning, kultur, turism, rekreation och friluftsförfrågor	71	62 574
104012 - Ledning, förskola, pedagogisk omsorg och fritidsverksamhet	54	62 432
102010 - Ledning, hälso- och sjukvård	24	65 616
103511 - Ledning, äldreomsorg	126	66 910
103510 - Ledning, individ- och familjeomsorg	82	67 980
105510 - Ledning, räddningstjänst och säkerhet	14	65 958
101013 - Ledning, information/kommunikation	15	64 519
101015 - Ledning, administration	54	69 431
104010 - Ledning, skola	110	70 662
109090 - Ledning, annan	70	68 454
101012 - Ledning, personal/HR	49	69 871
105010 - Ledning, teknik, hantverk, miljö och samhällsbyggnad	131	68 087
101011 - Ledning, ekonomi	52	73 941
101014 - Ledning, IT	24	71 539

Chefskod C

AID Etikett klartext med kod	Antal	Medel- lön
106510 - Ledning, städ, tvätt och renhållning	77	46 240
106010 - Ledning, köks- och måltidsarbete	162	46 488
103511 - Ledning, äldreomsorg	1 170	48 520
103512 - Ledning, omsorg om personer med funktionsnedsättning samt socialpsykiatriområdet	645	48 757
104510 - Ledning, kultur, turism, rekreation och friluftsförfrågor	233	50 320

103010 - Ledning, rehabilitering och förebyggande arbete	17	50 718
102010 - Ledning, hälso- och sjukvård	130	53 104
104012 - Ledning, förskola, pedagogisk omsorg och fritidsverksamhet	277	54 085
103510 - Ledning, individ- och familjeomsorg	340	53 194
104011 - Rektor	916	57 684
105510 - Ledning, räddningstjänst och säkerhet	54	55 800
104010 - Ledning, skola	87	55 514
105010 - Ledning, teknik, hantverk, miljö och samhällsbyggnad	331	55 872
101015 - Ledning, administration	142	55 229
109090 - Ledning, annan	189	55 890
101012 - Ledning, personal/HR	72	59 284
101014 - Ledning, IT	79	59 297
101013 - Ledning, information/kommunikation	32	59 230
101011 - Ledning, ekonomi	79	62 957

2. Kompletterande lönestatistik

Löneläge hantverkare – källor (2025)

Yrke / område	Lön (ca)	Källa	Typ av källa	Adress / länk
Snickare	35 000–38 000 kr	Fieldly Lönekompass / byggbransch	SCB-baserad sammanställning	sv.fieldly.com/resurser/lonestatistik
Snickare	37 000 kr	Huskygård / Byggbloggen	Sammanställning, uppger SCB som grund	huskygard.se/vad-tjanar-en-snickare
Snickare	37 600 kr	Jobbland	Lönesammanställning	jobbland.se/lon/snickare
Elektriker	36 500 kr	Teknikjobb	Yrkesguide / sammanställning	teknikjobb.se/sv/guide/elektriker-lon-2025
Elektriker	36 000–42 000 kr	Elimperiet	Branschsammanställning	elimperiet.se/hur-mycket-lon-far-en-elektriker
VVS / rörmokare	41 400 kr	Studentum	SCB-baserad sammanställning	studentum.se/jobb-lon/rormokare
Bygg / trä / betong / anläggning	248,81 kr/tim på prestationslön Q2 2025	Byggnads	Facklig lönestatistik	byggnads.se/regioner/vast/aktuellt-i-vast/2025/september/aktuell-lonestatistik-i-vast22
VVS-installatörer	319 kr/tim på ackord Q2 2025	Byggnads	Facklig lönestatistik	byggnads.se/regioner/vast/aktuellt-i-vast/2025/september/aktuell-lonestatistik-i-vast22
Hantverkare generellt	37 600 kr år 2024	Allalöner	Lönesammanställning	allaloner.se/yrken/hantverkare

Underlaget visar att hantverkare har ett starkt marknadsläge och en bred alternativ arbetsmarknad. Tidigare källor pekar sammantaget på nivåer omkring **35 500–38 000 kr** för hantverkare/snickare, cirka **36 000–42 000 kr** för elektriker och cirka **41 000 kr och uppåt** för VVS/rörmokare. För etablerade hantverkare bedöms därför **36 000 kr per månad och uppåt** vara en försiktig marknadsnivå.

Löneläge bygg- och projektledare – källor (2025)

Yrke / område	Lön (ca)	Källa	Typ av källa	Länk
Byggledare	ca 50 200 kr	Allalöner	SCB-baserad sammanställning	Allalöner – byggledare
Byggledare	ca 38 000 – 64 000 kr	Allalöner (percentiler)	Fördelningsdata	Allalöner – byggledare (spann)
Byggprojektledare	ca 38 000 – 72 000+ kr	Teknikjobb	Yrkesguide / sammanställning	Teknikjobb – byggprojektledare lön 2025
Projektledare bygg/anläggning	ca 41 400 – 57 900 kr	Statsskuld (SCB-baserat)	Officiell statistik (bearbetad)	Statsskuld – projektledare bygg
Projektledare bygg/anläggning	ca 42 500 – 66 400 kr	Unionen	Marknadslöner (facklig)	Unionen – projektledare bygg
Projektledare (generellt)	ca 35 000 – 80 000+ kr	Ledningsjobb	Sammanställning	Ledningsjobb – projektledare lön 2025
Projektledare bygg (median/snitt)	ca 50 200 kr	Ratsit / SCB	Officiell statistik	Ratsit – projektledare bygg
Byggprojektledare	ca 42 500 kr (snitt)	Framtid.se	Sammanställning	Framtid – byggprojektledare

Underlaget visar att bygg- och projektledare har ett starkt marknadsläge, särskilt kopplat till teknisk kompetens, projektstyrning och bygg-/anläggningsnära uppdrag. Tidigare källor pekar sammantaget på nivåer omkring **38 000–42 000 kr** i nedre spann, cirka **45 000–55 000 kr** som vanlig nivå för etablerade roller och **55 000–65 000 kr eller högre** för seniora roller. För bygg- och projektledare bedöms därför **45 000 kr per månad och uppåt** vara en försiktig marknadsnivå.

Lönekartläggning i Umeå kommun 2025



1. Inledning

Umeå kommun strävar efter att vara en jämställd arbetsgivare där alla medarbetare lönesätts objektivt och sakligt utifrån medarbetarens krav, komplexitet och ansvar i arbetet såväl som i medarbetarens individuella kompetens, prestation och bidrag till organisationen. Den årliga lönekartläggningen är arbetsgivarens huvudsakliga verktyg för att kartlägga och analysera att det inte finns några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ur juridiskt perspektiv. Om analysen visar att sådana löneskillnader finns ska dessa åtgärdas i en handlingsplan.

2. Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen

Lönekartläggningen är en analys av löneskillnader mellan kvinnor och män och utgår ifrån och överensstämmer med regleringen i diskrimineringslagen kap 3 §§ 8, 9 och 10. Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete och om dessa löneskillnader har ett samband med kön, eller kan förklaras med sakliga skäl. Om arbetsgivaren inte kan förklara löneskillnaderna som sakliga behöver arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen vidta åtgärder för att justera löneskillnaderna.

Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivaren även skyldig att delge den information som krävs för att samverkan ska kunna ske med de fackliga organisationer som arbetsgivaren har kollektivavtal med.

Arbete med lönekartläggningen har varit indelade i följande fyra steg.

1. Analys av lönepolitik och praxis: Genomgång av avtal, policys och praxis som reglerar lön och andra anställningsvillkor.

2. Kartläggning/arbetsvärdering av yrkeskategoriers arbetsuppgifter: Kartläggning av yrkeskategoriers arbetsuppgifter för att få fram vilka kategorier som utför arbeten som är att betrakta som lika respektive vilka 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 arbete samt likvärdigt arbete. Lika arbete är medarbetare som utför samma eller näst intill samma arbetsuppgifter. Likvärdigt arbete är olika arbeten som utifrån en sammantagen bedömning av arbetets krav och komplexitet bedöms vara likvärdiga.

I analys av likvärdigt arbete ska löneskillnader mellan grupper av arbetstagare som utför arbete som är (eller brukar anses vara) kvinnodominerat jämföras med en grupp av arbetstagare som inte är (eller anses vara) kvinnodominerat och som bedöms ha likvärdiga arbeten. I analysen av likvärdigt arbete ingår även att analysera löneskillnader mellan kvinnodominerade arbeten med icke-kvinnodominerade arbeten som har lägre krav i arbetet, men samtidigt har en högre lönenivå jämfört med den kvinnodominerade gruppen. Arbeten betraktas som kvinnodominerat när andelen kvinnor överstiger 60 %.

4. Upprättande av handlingsplan för jämställda löner: I handlingsplanen redovisas de åtgärder som behöver vidtas i syfte att nå jämställdhet mellan könen vad gäller lönesättning.

3. Årets lönekartläggning

3.1 Samverkan

Årets lönekartläggning har samverkats med de lokala fackliga organisationerna där redovisning och dialog skett i den centrala samverkansgruppen.

3.2 Metod

Lönekartläggningen har genomförts i systemstödet Sysarb som gemensam plattform för gruppering, arbetsvärdering och analys av löneskillnader utifrån kön.

3.2.1 Arbetsvärdering

Den metodik för arbetsvärdering i Umeå kommun som används i lönekartläggningen är en modell som kallas för MIA. Detta är en vedertagen modell som överensstämmer med Diskrimineringslagens 3 kap. 8, 9 och 10 §§, Arbetsgivarens arbete med lönekartläggning. MIA kommer från frågan "vad består en lön av" där de olika beståndsdelarna i en lön beskrivs närmare nedan.

M Marknad	Löneläget & Kompetensförsörjning MARKNADSLÖNER
I Individ	Prestation och utveckling LÖNESPRIDNING
A Arbete	Svårighetsgrad, ansvarsnivå och komplexitet BEFATTNING / ARBETE

För att göra en kvalitativ lönekartläggning identifieras dessa områden där "A:et" från arbetsvärderingen är en grundsten och att MIA-modellen används för att analysera, förklara och förändra eventuella löneskillnader. Den faktorplan som använts som grund för arbetsvärdering i årets lönekartläggning mäter områdena kunskap och färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden, där varje roll har placerats in i en nivå som motsvarar arbetets komplexitet. 2023 gjordes en ny omfattande arbetsvärdering som värderade samtliga befattningar och yrkesgrupper i Umeå kommun. 2024 gjordes utifrån arbetsvärderingen en indelning i jobbfamiljer vilket gett en tydligare och mer jämförbar analys av yrkesgrupper inom olika områden, exempelvis social omsorg och i olika ansvarsnivåer utifrån arbetsvärderingen. Detta arbete har fortsatt och fördjupats under 2025.

Arbetsvärderingens syfte är att gruppera arbeten utifrån komplexitet och svårighetsgrad för att kunna göra analyser av lika samt likvärdiga arbeten.

3.2.2 Lika arbete

Lika arbete är då arbetstagare utför samma eller näst intill samma arbetsuppgifter.

3.2.3 Likvärdigt arbete

Ett arbete är likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av arbetets krav och natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen ska ta hänsyn till

kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning, komplexitet men även arbetsförhållanden.

3.2.4 Vilka som omfattats av lönekartläggningen

Samtliga månadsavlönade anställningar ingår i lönekartläggningen. Deltidslöner är uppräknade till heltidslöner för en relevant jämförelse. Politiska sekreterare omfattas inte av lönekartläggningen då de politiska partierna formellt är arbetsgivaren och Umeå kommun enbart administrerar lönerna.

Gällande medarbetare som har anonymitetsskydd hanteras av sekretesskäl i särskild ordning utanför systemet. Analys för dessa medarbetare görs av enheten förhandling- och arbetsrätt. Om osakliga löneskillnader skulle komma fram görs en handlingsplan i direkt dialog med berörd chef.

3.2.5 Analys av dokument och lönesättande principer

En genomgång och analys av dokument och lönesättande principer har gjorts i syfte att identifiera om det finns skrivningar, kriterier eller rutiner som riskerar att leda till osakliga skillnader i lönesättning utifrån kön. Genomgången av lönepolicy, riktlinje för lönestrategiskt arbete, vägledning för lönebildning, dokument gällande rekrytering samt övriga relevanta dokument och principer har inte visat på innehåll som är diskriminerande eller som bedöms missgynna kvinnor eller män i lönebildning eller lönesättning.

3.2.6 Metod för analys av löneskillnader

Som stöd i analysen har olika nyckeltal för lönespridning och plotterdiagram använts som tydliggör skillnaden i lön mellan medarbetarna. De diagram som använts i analyserna presenterar lön utifrån kön/lön/ålder respektive kön/lön/anställningstid. Dessa nyckeltal och diagram skapar bilder av nuläget som sedan analyseras djupare utifrån frågan "Vad beror löneskillnaden inom gruppen eller mellan grupperna på?". Parametrarna kön/lön/anställningstid har använts som en indikation men med försiktighet och beaktan av att anställningstiden enbart visar anställningstiden inom Umeå kommun fr.o.m. 1999 och har förutsatt en djupare analys och efterforskning för att säkerställa erfarenhet i arbetet.

3.3 Resultat

Resultatet av lönekartläggningen redovisas i tre delar: det övergripande lönegapet, analysen av lika arbeten och analysen av likvärdiga arbeten. Syftet är att visa vilka löneskillnader som har identifierats och om dessa kan förklaras av sakliga faktorer eller om de kan ha samband med kön.

I analysen har både övergripande lönenivåer och skillnader inom respektive jämförelsegrupp beaktats. Resultaten ska därför läsas tillsammans med metodavsnittet, där det framgår hur grupperna har definierats, vilka medarbetare som omfattas och hur analysen av löneskillnader har genomförts.

3.3.1 Ojusterat och justerat lönegap

Det ojusterade lönegapet är samtliga kvinnors medellön dividerat med samtliga mäns medellön. Ett negativt lönegap innebär att kvinnor tjänar mer i analysmodellen. Det ojusterade lönegapet är - 2,7 %, kvinnor tjänar 2,7 % mer än män.

Det justerade lönegapet är samtliga kvinnors medellön dividerat med samtliga mäns medellön, men där förklaringsfaktorer läggs till i analysen. Förklaringsfaktorerna justerar då lönegapet. Förklaringsfaktorerna som använts är ålder och nivå i arbetsvärderingen.

När dessa faktorer beaktats är det justerade lönegapet 0,4 %, männen tjänar alltså 0,4 % mer. 2024 var det justerade lönegapet 0,8 %.

3.3.2 Resultat Lika arbete

Antalet grupper med lika arbete uppgår till 156. Av dessa var 112 grupper bestående av både kvinnor och män där en analys varit möjlig att genomföra. Vid djupare analys konstateras att de observerade löneskillnaderna inte kan härledas till kön utan kan förklaras bero på sakliga faktorer enligt nedan:

Huvudsaklig förklaring	Antal	Andel av jämförelserna
Marginella löneskillnader (inom 5%)	64	41%
Skillnader i erfarenhet	27	17%
Övriga förklaringar, oftast på individnivå	21	13%
Totalt	112	100%

3.3.3 Resultat Likvärdigt arbete

Analysen av likvärdigt arbete har omfattat jämförelser där kvinnodominerade arbeten har en lägre lönenivå än likvärdiga, eller lägre värderade, arbeten som inte är kvinnodominerade. Totalt har 611 jämförelser analyserats. Syftet med analysen har varit att bedöma om de observerade löneskillnaderna kan förklaras av sakliga faktorer eller om de kan ha samband med kön.

Varje jämförelse har analyserats individuellt och dokumenterats med en egen förklaring och sedan tilldelats en eller flera huvudförklaringar. I flera jämförelser samverkar flera faktorer till den observerade löneskillnaden, exempelvis erfarenhet i kombination med marknadsläge eller individuella faktorer. Det innebär att antalet redovisade förklaringar i tabellen (811) nedan överstiger antalet genomförda jämförelser (611).

Huvudsaklig förklaring	Antal	Andel av jämförelserna	Beskrivning
Erfarenhet	341	56 %	Löneskillnaden kan helt eller delvis förklaras av att grupperna skiljer sig åt vad gäller erfarenhet, ålder eller yrkesbakgrund.
Partsgemensam marknadsstatistik	163	27 %	Löneskillnaden kan förklaras av att det icke kvinnodominerade arbetet har ett högre

marknadslöneläge, vilket stöds av partsgemensam lönestatistik.

Fåtal och individuella faktorer	148	24 %	En av jämförelsegrupperna består av få medarbetare, vilket gör att enskilda individers lön, erfarenhet, uppdrag eller prestation får stort genomslag på medellönen.
Ej entydigt könsmärkt arbete	46	8 %	Klassificeringen som kvinnodominerat eller ej kvinnodominerat arbete är känslig för enstaka medarbetares könstillhörighet eller varierar mellan nivåer. Skillnaden bedöms därför inte vara kopplad till kön.
Marknadsförklaring, alternativ statistik	20	3 %	Löneskillnaden kan förklaras av ett högre marknadslöneläge, grundat på en sammanvägning av exempelvis SCB-baserad statistik, branschuppgifter, platsannonser och arbetsmarknadsdialoger.
Marknadsförklaring, egen bedömning	42	7 %	Löneskillnaden kan förklaras av skilda marknadsförutsättningar utifrån verksamhetsnära bedömningar, rekryteringserfarenheter, sakkunnig dialog och kännedom om efterfrågan på aktuell kompetens.
Marginella löneskillnader	22	4 %	Skillnaderna är mycket små och bedöms ligga inom ramen för normal variation i lönestrukturen.
Övrigt	27	4 %	Andra sakliga förklaringar, ofta kopplade till enskilda individers uppdrag, ansvar, tidigare lön eller särskilda förutsättningar.

Analysen visar att den vanligaste förklaringen till löneskillnader inom likvärdigt arbete är erfarenhet. I dessa jämförelser framgår att löneskillnaden helt eller delvis kan förklaras av att grupperna har olika sammansättning vad gäller exempelvis yrkeserfarenhet, ålder eller tidigare arbetslivsbakgrund.

En betydande del av löneskillnaderna förklaras också av marknadsläge. Detta gäller framför allt arbeten där det finns en bred alternativ arbetsmarknad eller där konkurrensen om arbetskraft är hög. I flera jämförelser stöds bedömningen av partsgemensam marknadsstatistik, medan andra jämförelser grundas på en sammanvägning av alternativa statistikkällor, rekryteringserfarenheter och verksamhetsnära bedömningar.

I ett antal jämförelser får enskilda individer stort genomslag på gruppens medellön. Det gäller särskilt när en av jämförelsegrupperna består av få medarbetare. I dessa fall kan löneskillnaden påverkas av individuella faktorer såsom erfarenhet, särskilda uppdrag, ansvar, prestation eller historisk lön, snarare än av strukturella skillnader mellan grupperna.

Det finns även jämförelser där arbetets klassificering som kvinnodominerat eller ej kvinnodominerat inte bedöms vara entydig. I sådana fall är könssammansättningen känslig för enstaka individer eller varierar mellan arbetsvärderingsnivåer, vilket gör att löneskillnaden inte bedöms kunna härledas till kön.

Sammantaget bedöms de löneskillnader som identifierats inom likvärdigt arbete kunna förklaras av sakliga faktorer. Analysen visar därmed inte på några osakliga löneskillnader mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerade arbeten som kräver nya åtgärder i handlingsplan.

Vissa grupper bör dock följas särskilt framåt. Det gäller jämförelser där löneskillnaden är relativt stor och där den sakliga förklaringen inte är lika starkt belagd som i övriga analyser. Det bedöms inte vara aktuellt med handlingsplan i nuläget, men dessa grupper bör bevakas i kommande löneöversyner och i fortsatt uppföljning av lönestrukturen. Syftet är att säkerställa att löneskillnaderna inte förstärks över tid.

De grupper som särskilt bör följas är, på den icke kvinnodominerade sidan, säkerhet och beredskap, reglering och inspektion, fastighetsutveckling samt ledning inom teknik/stadsbyggnad. På den kvinnodominerade sidan bör studie- och yrkesvägledare, bibliotekarie, handläggare inom kultur och fritid, kommunikation samt rådgivning följas särskilt.

3.4 Sammanfattande resultat

Sammanfattningsvis visar lönekartläggningen 2025 inte på några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i Umeå kommun.

Det ojusterade lönegapet, det vill säga kvinnors medellön dividerat med mäns medellön, visar att kvinnor totalt inom Umeå kommun tjänar 2,7 procent mer än män.

När hänsyn tas till ålder och nivå i arbetsvärderingen visar det justerade lönegapet att män tjänar 0,4 procent mer än kvinnor. Skillnaden bedöms som marginell.

Analysen av lika arbeten visar att de observerade löneskillnaderna mellan kvinnor och män kan förklaras av sakliga faktorer. Förklaringarna avser främst marginella löneskillnader, skillnader i erfarenhet och övriga individuella förklaringar. Inga åtgärder bedöms därför vara aktuella inom lika arbete.

Analysen av likvärdiga arbeten visar att de observerade löneskillnaderna mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerade arbeten kan förklaras av sakliga faktorer. De vanligaste förklaringarna är erfarenhet, marknadsläge, få medarbetare i jämförelsegrupperna samt individuella faktorer. Inga nya åtgärder bedöms därför vara aktuella utifrån 2025 års analys.

Den handlingsplan som beslutades efter 2022 års lönekartläggning fortsätter dock att löpa enligt tidigare plan för åren 2023–2026. De åtgärderna kvarstår alltså oberoende av att 2025 års lönekartläggning inte medför några nya åtgärder.

Vissa grupper bör följas särskilt framåt. Det gäller jämförelser där löneskillnaden är relativt stor och där den sakliga förklaringen inte är lika starkt belagd som i övriga analyser. Dessa grupper bör beaktas särskilt i lönekartläggningen 2026, i kommande löneöversyner och i det övriga arbetet med lönebildning och uppföljning av lönestrukturen. Syftet är att säkerställa att löneskillnaderna inte förstärks över tid.

4. Handlingsplan

2025 års lönekartläggning har inte medfört några behov av justeringar av den handlingsplan vars åtgärder pågår.

Från 2022 års lönekartläggningen vidtogs följande åtgärder och fördes in i handlingsplan. Åtgärderna i handlingsplanen 2022 sträcker sig över åren löneöversyn 2023 - 2026.

Likvärdigt arbete			
Lönejustering för inom ramen för analys av likvärdigt arbete	Kostnad	Ansvarig	
Arbets terapeut 50 medarbetare á 450	270 000 kr	Förhandlingschef	Löneöversyn 2024
Bibliotekarier 85 medarbetare á 500 kr	510 000 kr	Förhandlingschef	Löneöversyn 2024
Biståndsbedömare 75 medarbetare á 800 kr	720 000kr	Förhandlingschef	Löneöversyn 2024
Socialsekreterare 60 medarbetare á 800 kr	576 000 kr	Förhandlingschef	Löneöversyn 2024
Fysioterapeuter 31 medarbetare á 350 kr	130 000 kr	Förhandlingschef	Löneöversyn 2024

Handlingsplan åtgärder löner 2023 - 2026

Arbete	Åtgärd avser	Kostnad 2023	Kostnad 2024	Kostnad 2025	Kostnad 2026	Total kostnad
Arbetsterapeut	Antal medarbetare	50	50	50		
	Kr/medarbetare	200	450	450	250	
	Totala kostnader medarbetare /år	169 200	380 700	380 700	169 200	1 099 800
Bibliotekarie	Antal medarbetare	85	85	85	85	
	Medarbetare	200	500	500	300	
	Totala kostnader medarbetare /år	287 700	714 000	714 000	431 500	2 147 200
Biståndsbedömare	Antal medarbetare	75	75	75	75	
	Medarbetare	300	800	800	500	
	Totala kostnader medarbetare /år	457 800	1 096 660	1 096 660	634 500	3 285 620
Fysioterapeut	Antal medarbetare	31	31	31		
	Medarbetare	200	550	350		
	Totala kostnader	104 900	258 720	183 600		547 220
Socialsekreterare	Antal medarbetare	60	60	60	60	
	Medarbetare	300	800	800	500	
	Totala kostnader	304 500	806 400	806 400	507 600	2 424 900
Totalkostnad år		1 324 100	3 256 480	3 181 360	1 742 800	9 504 740

5. Sammanfattande statistik från årets kartläggning

Årets lönekartläggning har genererat nedanstående nyckeltal:

	Antal
Antal medarbetare	10 928
<i>Varav kvinnor</i>	7 677
<i>Varav män</i>	3 251
Kvinnors medellön i procent av männens medellön	102,7

Lika arbete	
<i>Antal grupper om lika arbete</i>	156
<i>Grupper där män tjänar mer än kvinnor medellön</i>	47
<i>Grupper där kvinnor tjänar mer än män medellön</i>	65
<i>Antal analyser med förslag till handlingsplan</i>	0

Likvärdigt arbete	
<i>Antal kvinnodominerade arbeten (kvinnor > 60%)</i>	91
<i>Antal kvinnodominerade grupper att analysera</i>	83

6. Bilagor

- Nyckelvärden - Sammanställning Lönekartläggning 2025
- Marknadsstatistik 2025



Tjänsteskrivelse

2026-05-25

Personalnämnden

Diarienumr: PN-2026/00004

PN Informationsärenden 2026-06-02

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att notera i protokollet att nämnden tagit del av följande informationer

Ärendebeskrivning

Kompetensförsörjningsplanering i nämnderna

Individuella överenskommelser

HR-direktören informerar

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist

Förnamn, Efternamn

Befattning

Olov Häggström

Utredare