

Senast reviderad: 2010-10-27
Senast reviderad av: Martin Fransson

Styrande dokument

GÄLLANDE BESLUT: HANDLINGSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDA LÖNER

Antaget av organisations- och personalutskottet	2007-01-16	§ 9	
Ändrad av organisations- och personalutskottet	2008-03-11	§ 28	Ny plan för 2008
Ändrad av organisations- och personalutskottet	2009-02-17	§ 17	Ny plan 2009
Ändrad av organisations- och personalutskottet	2010-02-09	§ 22	Reviderad handlingsplan 2009

Senaste revidering i Dnr 2009:804

Handlingsplan för jämställda löner 2009

- **En fördjupad analys av lönespridning ska göras för grupperna:**
 - Sjuksköterskor inom omsorgsförvaltningen
 - Arbetsterapeuter

Klart 2012

Ansvar: Personalkontoret och omsorgsförvaltningen

Under en treårsperiod ska personalkontoret och omsorgsförvaltningen följa och åtgärda lönespridningen i ovanstående grupper. En analys ska göras för att undersöka orsakerna till varför lönespridningen är låg i grupperna. Analysen ska också belysa vilka förutsättningar det finns för att öka lönespridningen i ovan nämnda yrkesgrupper.

- **En fördjupad analys ska göras av grupperna:**
 - lärare grundskola senare år
 - lärare gymnasium, yrkesämnen
 - lärare, praktiska/estetiska ämnen

Klart inför löneöversyn 2010

Ansvar: Skol- och barnomsorgsförvaltningen och gymnasieförvaltningen

I gruppen lärare grundskola senare år finns en differens som vid en första övergripande analys inte kan förklaras av utbildningsnivå, marknadskrafter, olika erfarenhet etc. Differensen ska närmare analyseras och vid behov åtgärdas i löneöversyn 2010. I 2008 års handlingsplan gavs uppdraget att berörda förvaltningar skulle bevaka de ovanstående grupperna i löneöversynerna 2009 och 2010.

- **Ett nytt verktyg för värdering av olika arbeten tas fram**

Klart under 2011

Ansvar: Personalkontoret

Arbetet med att ta fram ett system för arbetsvärdering pågår. Systemet ska fungera som ett verktyg för att försöka finna arbeten som är att betrakta som likvärdiga. Arbetet sker i en partssammansatt arbetsgrupp och i samverkan med representanter från förvaltningarna.

- **Rutiner för samverkan mellan personalkontoret och övriga förvaltningar vad gäller lönekartläggning tas fram**

Klart inför lönekartläggning 2010

Ansvar: Personalkontoret

Personalkontoret ser behov av att förstärka rutinerna för att utveckla kvaliteten i lönekartlägningsarbetet. Riktlinjer kommer att tas fram för hur representanter för arbetsgivaren ska samverka för att uppnå målen med lönekartlägningsarbetet.

- **Översynen och renodlingen av befattningsbenämningar i Växjö kommun ska slutföras**

Klart 1 april 2010

Ansvar: Personalkontoret med aktiv medverkan från förvaltningarna.

Kommunövergripande MBL-gruppen och berörda fackliga organisationer för specifika yrkesgrupper kommer att vara delaktiga.

När arbetet slutförts kommer antalet befattningsbenämningar att ha halverats, tydlighet och ordning i lönesystemet och bättre underlag för lönestatistik och lönekartläggning ha uppnåtts.