

Personalpolicy



tyresö kommun





”Med Tyresöborna i centrum”

Innehåll

Vår arbetsgivare	4
Personalpolicyn	5
Delaktighet och samverkan	6
Hälsa och arbetsmiljö	7
Jämställdhet och mångfald	8
Förbättring och utveckling	9
Lön, lönebildning och arbetsvillkor	10

Vår arbetsgivare

Kommunen är en demokratiskt styrd organisation som leds av kommunfullmäktige. Huvudansvaret för den kommunala verksamheten ligger hos de förtroendevalda politikerna. Kommunfullmäktige är vår arbetsgivare. I kommunen finns även ett antal politiskt tillsatta nämnder. Vi som är anställda i Tyresö kommun arbetar på uppdrag av kommunstyrelsen, som också är den nämnd som beslutar om övergripande personalfrågor. Kommunfullmäktige har delegerat beslutanderätten i vissa andra frågor till övriga nämnder i kommunen.

Om personalpolicyn

På uppdrag av kommunstyrelsen har Tyresö kommuns personalpolicy tagits fram av en projektgrupp bestående av representanter från arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna. Chefer och medarbetare har bidragit med sina synpunkter, vilket har varit vägledande för framtagandet av det slutliga dokumentet.

Policyn är baserad på några av kommunens befintliga policy- och styrdokument:

- * Strategi- och budgetplan.
- * Samverkansavtal.
- * Arbetsmiljöpolicy.
- * Chefspolicy.
- * Informationspolicy.

Hur blir visionerna i personalpolicyn verklighet?

Personalpolicyn är ett visionärt styrdokument som blir verklighet när vi tar ett gemensamt ansvar för att tillämpa den. Utifrån personalpolicyn ska chef och medarbetare tillsammans ta fram en handlingsplan för den egna arbetsplatsen. Policy och handlingsplan ska regelbundet behandlas på arbetsplatsträffar. Policyn ska även användas vid rekrytering och introduktion av nyanställda. För att kunna tillämpa policyn i verkligheten krävs kompetensutveckling. Policyn ska följas upp och utvärderas regelbundet.

Personalpolicyn

Personalpolicyn är ett övergripande idé- och styrdokument som gäller alla medarbetare i Tyresö kommun. Personalpolicyn beskriver värderingar och förhållningssätt i relationerna på våra arbetsplatser och till de människor vi möter i arbetet. Policyn ska vara ett stöd för chefer och medarbetare i arbetet och främja våra möjligheter att rekrytera, behålla och utveckla våra medarbetare.

Personalpolicyn omfattar vårt synsätt inom fem viktiga områden:

- * Delaktighet och samverkan
- * Hälsa och arbetsmiljö
- * Jämställdhet och mångfald
- * Förbättring och utveckling
- * Lön, lönebildning och arbetsvillkor.

Utgångspunkter för vårt arbete

Kommunens politiska ledning, som är vår uppdragsgivare, har som mål att skapa ett samhälle där beslut så långt det är möjligt fattas av eller nära människorna själva. Tyresöborna ska stå i centrum och erbjudas olika alternativ för att ökad valfrihet ska uppnås. Detta är grunden för vårt arbete.

”Med Tyresöborna i centrum”

Vi ger Tyresöborna service av god kvalitet och har ett uttalat medborgarperspektiv både som myndighet och serviceorganisation. Vi visar tolerans och respekt för individen och ger den enskilde ett korrekt bemötande. Vi informerar på ett enkelt och tydligt sätt och motiverar våra beslut.

”Tyresö kommun – en arbetsplats i utveckling”

Alla medarbetares engagemang, delaktighet, inflytande och ansvar bidrar till att göra Tyresö kommun till en effektiv organisation och en attraktiv arbetsgivare. Med ett kammungemensamt arbetssätt får vi en övergripande helhetssyn.

Delaktighet och samverkan



”Vi pratar
med varandra”

Genom dialog i vardagen, i medarbetarsamtal, på arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper utvecklar vi vår verksamhet. Så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete.

Tyresö kommun som arbetsgivare...

- * står för öppenhet och delaktighet.
- * står för ett tydligt ledarskap som ger alla medarbetare möjlighet till inflytande, att vara delaktiga och ta ansvar för att utveckla kvalitet och service i verksamheten.
- * erbjuder alla nyanställda introduktion.

Som medarbetare i Tyresö kommun...

- * är du delaktig och medverkar till att utveckla verksamheten och nå målen.

Har du dessutom ett uppdrag som chef...

- * ger du förutsättningar för dialog och delaktighet och uppmuntrar medarbetarnas medverkan i verksamhetens utveckling.
- * kommunicerar du verksamhetens mål och resultat med dina medarbetare och låter dem få veta hur var och en av dem kan bidra till att nå målen.

Hälsa och arbetsmiljö

I Tyresö kommun är arbetsmiljön säker och hälsofrämjande. Vi ser arbetsmiljöarbetet som ett strategiskt verktyg för att skapa en fysiskt, psykiskt och socialt väl fungerande och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare. Vårt arbetsmiljöarbete ger förutsättningar för ett hållbart arbetsliv och ett ökat hälsomedvetande hos medarbetarna.

Tyresö kommun som arbetsgivare...

- * främjar hälsa och säkerhet genom att säkerställa god arbetsmiljö.
- * uppmuntrar medarbetarna till ett ökat hälsomedvetande genom att erbjuda hälsoprofiler och bidrag till egen friskvård.
- * ger förutsättningar för cheferna att utveckla ett gott ledarskap.
- * visar omsorg, varsamhet och god etik vid uppsägning på arbetsgivarens initiativ.

Som medarbetare i Tyresö kommun...

- * bidrar du till en god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat på din arbetsplats.
- * tar du ansvar för din hälsa.

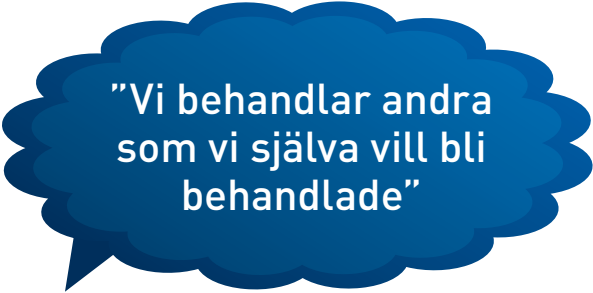
Har du dessutom ett uppdrag som chef...

- * bedriver du ett systematiskt arbetsmiljöarbete.
- * skapar du genom ditt ledarskap en god arbetsmiljö och uppmuntrar medarbetarna till att öka sitt hälsomedvetande.



”Vi trivs och mår bra
på arbetet”

Jämställdhet och mångfald



”Vi behandlar andra
som vi själva vill bli
behandlade”

I Tyresö kommun har alla samma möjligheter oavsett kön, ålder, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller könsidentitet.

Tyresö kommun som arbetsgivare...

- * ger alla medarbetare lika rättigheter i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.
- * arbetar för ökad jämställdhet.
- * ser positivt på olikheter och tar vara på allas kompetens.
- * tolererar inte att diskriminering förekommer på arbetsplatsen.

Som medarbetare i Tyresö kommun...

- * visar du öppenhet, tolerans och respekt för den enskilde individen och alla människors lika värde.

Har du dessutom ett uppdrag som chef...

- * är du genom ditt ledarskap en god förebild i mångfalds- och jämställdhetsfrågor.
- * arbetar du som ledare för att arbetsplatsen ska kännetecknas av öppenhet, tolerans och respekt.

Förbättring och utveckling

Tyresöbornas krav på effektivitet och service förutsätter att våra verksamheter ständigt utvecklas och förbättras. Verksamhetsutveckling är ett sätt att systematiskt utveckla och förbättra kommunens förmåga att utföra sina uppgifter på ett effektivt sätt. Vi måste ständigt vara beredda på att ifrågasätta, förbättra och utveckla vår organisation och våra verksamheter till nytta för Tyresöborna.

Tyresö kommun som arbetsgivare...


- * arbetar med ständig verksamhets- och kvalitetsutveckling, uppföljning och utvärdering.

Som medarbetare i Tyresö kommun...

- * bidrar du med din kompetens till verksamhetens utveckling och tar ansvar för din egen yrkesmässiga utveckling.

Har du dessutom ett uppdrag som chef...

- * ser du förändring som en förutsättning för utveckling och tar initiativ, utvecklar och effektiviserar verksamheten för att förbättra kvalitet och service.
- * ger du möjlighet för dina medarbetare till lärande och kompetensutveckling i det dagliga arbetet.
- * inser du behovet av att utveckla såväl medarbetarna som dig själv.



”Vi ser positivt på utmaningar och vi vill bli bättre”

Lön, lönebildning och arbetsvillkor

Lönepolitik är ett verktyg för verksamhetsförbättring och måluppfyllelse och ska göra det möjligt för oss att behålla, utveckla och rekrytera kompetenta medarbetare.

Lönen är individuell och differentierad för att stimulera till goda arbetsresultat. Tydliga och väl kända lönekriterier samt väl genomförda lönesamtal är en självklarhet. Medarbetarna får möjlighet att påverka sina arbetstider om verksamheten så tillåter.

Tyresö kommun som arbetsgivare...

- * erbjuder goda arbetsvillkor.
- * har en löneprocess som tydliggör samband mellan arbetsresultat och löneutveckling.

Som medarbetare i Tyresö kommun...

- * är du genom ditt bemötande en god representant för kommunen.
- * arbetar för att uppfylla de mål som gäller för din verksamhet och ditt arbete.
- * är du samarbetsinriktad, visar engagemang och tar initiativ.

Har du dessutom ett uppdrag som chef...

- * ansvarar du för att alla medarbetare känner till och förstår sin roll, kommunens uppdrag i stort samt den egna verksamhetens uppdrag och mål.
- * följer du upp medarbetarnas arbetsresultat så att kopplingen till löneutvecklingen blir tydlig.



”Vi uppskattas
för vårt arbete”



"Tyresö kommun – en arbetsplats i utveckling"

tyresö kommun



Postadress 135 81 Tyresö

Besöksadress Marknadsgränd 2

Telefon 08-5782 91 00

Fax 08-798 95 94

E-post kommun@tyreso.se

www.tyreso.se

Bilaga 2 - Sammanställning lönedata

Arbete	Antal			Andel		Medellön			killnad (N Löneskilln	Medianlön			Lönespridning			Medelålder		
	Total	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Total	Kvinnor	Män		Total	Kvinnor	Män	Total	Kvinnor	Män	Total	Kvinnor	Män
Värderingsbox 1																		
Lönebidrag	3	2	1	66,7%	33,3%	22 333	22 050	22 900	96,3%	22 100	22 050	22 900	4,1%	0,5%	0,0%	59	59	59
Värderingsbox 2																		
Lokalvård 651010	19	14	5	73,7%	26,3%	27 539	27 718	27 040	102,5%	27 200	27 475	27 000	13,2%	13,1%	1,5%	56	57	53
Måltidspersonal 601012/601013	35	34	1	97,1%	2,9%	25 693	25 772	23 000	112,1%	25 400	25 450	23 000	19,3%	19,2%	0,0%	51	52	25
Värderingsbox 3																		
Administratör ekonomi 152011	9	9	0	100,0%	0,0%	37 011	37 011	0	0,0%	35 800	35 800	0	50,3%	50,3%	0,0%	49	49	0
Administratör socialtjänst 152015	13	13	0	100,0%	0,0%	35 526	35 526	0	0,0%	35 500	35 500	0	16,7%	16,7%	0,0%	52	52	0
Administratör vård 152018	12	11	1	91,7%	8,3%	35 250	35 345	34 200	103,3%	35 150	35 500	34 200	15,1%	14,9%	0,0%	42	43	35
Biblioteksassistent 451016	6	4	2	66,7%	33,3%	29 100	28 725	29 850	96,2%	29 100	28 650	29 850	9,6%	7,0%	5,0%	53	56	47
Lärarassistent 403015	34	24	10	70,6%	29,4%	31 415	31 350	31 570	99,3%	31 000	30 700	31 400	41,9%	36,8%	44,6%	40	41	37
Vårdbiträde 207024/207090	33	24	9	72,7%	27,3%	26 063	26 523	24 836	106,8%	25 900	26 488	25 000	18,1%	18,8%	11,6%	40	41	36
Värderingsbox 4																		
Administratör centrala funktioner/förvaltningsövergripande	8	5	3	62,5%	37,5%	34 650	35 040	34 000	103,1%	34 700	35 000	34 200	14,1%	7,7%	14,0%	50	52	45
Administratör samhällsbyggnad	15	11	4	73,3%	26,7%	34 287	35 727	30 325	117,8%	34 400	35 200	30 400	30,2%	19,9%	21,4%	43	43	40
Barnskötare 403010	373	321	52	86,1%	13,9%	28 015	27 992	28 159	99,4%	28 100	28 100	28 200	27,8%	27,8%	27,0%	44	45	37
Elevasistent 403016	119	71	48	59,7%	40,3%	27 582	28 363	26 427	107,3%	28 000	28 900	26 050	32,5%	30,1%	36,1%	37	41	33
Värderingsbox 5																		
Bostödsassistent 207020	13	9	4	69,2%	30,8%	31 615	31 244	32 450	96,3%	31 100	30 800	31 400	18,3%	26,6%	15,9%	53	55	51
Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0	6	0,0%	100,0%	35 600	0	35 600	0,0%	35 600	0	35 600	47,8%	0,0%	47,8%	56	0	56
Parkarbetare och idrottsplatsarbetare 521018/521015	39	7	32	17,9%	82,1%	29 615	29 857	29 563	101,0%	29 700	30 500	29 700	20,9%	23,3%	17,5%	50	46	50
Turism- och fritidsarbete 452012/452090	3	2	1	66,7%	33,3%	31 500	30 700	33 100	92,7%	31 000	30 700	33 100	8,7%	2,0%	0,0%	48	50	45
Vaktmästare 521015	31	0	31	0,0%	100,0%	30 134	0	30 134	0,0%	31 300	0	31 300	35,5%	0,0%	35,5%	52	0	52
Värderingsbox 6																		
Administratör personal/löner 152012	9	9	0	100,0%	0,0%	35 456	35 456	0	0,0%	35 600	35 600	0	22,8%	22,8%	0,0%	46	46	0
Administratör skola 152016	22	22	0	100,0%	0,0%	33 720	33 720	0	0,0%	33 100	33 100	0	20,5%	20,5%	0,0%	46	46	0
Anläggningsarbete 521012/529090	12	0	12	0,0%	100,0%	34 025	0	34 025	0,0%	34 000	0	34 000	10,9%	0,0%	10,9%	47	0	47
Boendestödjare/Stödass 207021/207022	154	121	33	78,6%	21,4%	29 639	29 820	28 976	102,9%	29 450	29 600	29 000	18,3%	18,6%	17,6%	48	49	46
Fritidsledare 452011	30	12	18	40,0%	60,0%	31 713	32 108	31 450	102,1%	31 100	31 800	31 050	24,1%	22,6%	25,1%	42	42	42
Hantverkare 521013/529090	4	0	4	0,0%	100,0%	34 525	0	34 525	0,0%	35 150	0	35 150	16,5%	0,0%	16,5%	48	0	48
IT-tekniker 1	8	3	5	37,5%	62,5%	33 775	31 733	35 000	90,7%	33 650	29 500	34 500	28,5%	23,4%	21,4%	53	45	58
Kock 601010	39	30	9	76,9%	23,1%	29 821	29 663	30 344	97,8%	30 000	29 450	31 100	12,0%	10,9%	17,0%	51	51	49
Modersmåls lärare obehörig 402090	36	28	8	77,8%	22,2%	34 303	34 396	33 975	101,2%	33 500	33 350	33 600	20,9%	23,4%	25,0%	50	50	52
Obehörig lärare Gr/Gy	19	13	6	68,4%	31,6%	37 595	37 785	37 183	101,6%	37 400	38 000	36 700	34,8%	34,2%	30,0%	50	51	50
Undersköterska äldreomsorg 207009/207011	162	137	25	84,6%	15,4%	29 683	29 821	28 924	103,1%	29 300	29 500	28 700	20,5%	20,0%	22,3%	50	51	47
Värderingsbox 7																		
Handläggare annan 151090	8	7	1	87,5%	12,5%	41 038	41 186	40 000	103,0%	41 350	41 600	40 000	19,3%	19,2%	0,0%	47	46	51
Kultursekreterare 451010	5	5	0	100,0%	0,0%	37 680	37 680	0	0,0%	36 800	36 800	0	16,3%	16,3%	0,0%	50	50	0
Värderingsbox 8																		
Arbetsledare Kultur/Fritid/Arbetscentrum	6	3	3	50,0%	50,0%	38 533	37 900	39 167	96,8%	38 250	36 900	38 900	16,2%	16,8%	8,7%	60	62	57
Arkivarie 151019	3	2	1	66,7%	33,3%	41 400	43 500	37 200	116,9%	41 000	43 500	37 200	21,5%	11,5%	0,0%	41	45	33
Bibliotekarie 451015	14	12	2	85,7%	14,3%	33 357	33 200	34 300	96,8%	32 600	32 600	34 300	16,6%	15,6%	10,5%	40	39	49
Fritidskonsulent/turismkonsulent 452010	2	2	0	100,0%	0,0%	34 400	34 400	0	0,0%	34 400	34 400	0	16,3%	16,3%	0,0%	45	45	0
Handläggare medborgar/samhällsservice 151016	15	9	6	60,0%	40,0%	34 887	34 667	35 217	98,4%	34 500	34 500	35 450	32,8%	31,9%	38,4%	51	50	52
IT-tekniker 2	8	0	8	0,0%	100,0%	40 588	0	40 588	0,0%	40 900	0	40 900	35,5%	0,0%	35,5%	53	0	53
Köksmästare	17	6	11	35,3%	64,7%	35 941	34 633	36 655	94,5%	36 300	34 850	36 900	11,6%	14,6%	7,3%	56	57	56
Socialpedagog	18	12	6	66,7%	33,3%	35 994	34 558	38 867	88,9%	35 850	35 000	38 500	29,3%	24,6%	22,1%	48	50	46
Stödpedagog	11	10	1	90,9%	9,1%	33 045	33 100	32 500	101,8%	32 500	32 600	32 500	12,3%	17,8%	0,0%	46	47	39

Systemförvaltare 151014	10	7	3	70,0%	30,0%	42 820	41 029	47 000	87,3%	42 750	41 500	46 100	26,4%	13,3%	10,2%	51	47	58
Värderingsbox 9																		
Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0	8	0,0%	100,0%	41 200	0	41 200	0,0%	41 250	0	41 250	23,8%	0,0%	23,8%	45	0	45
Behandlingsassistent 351015	6	3	3	50,0%	50,0%	34 167	33 667	34 667	97,1%	34 500	34 000	35 000	17,4%	14,7%	14,3%	49	44	54
Handläggare miljö-/trafikfrågor 151017	21	16	5	76,2%	23,8%	43 281	44 088	40 700	108,3%	41 600	42 700	40 100	41,8%	41,2%	50,6%	46	46	47
Kommunikatör 151013	9	8	1	88,9%	11,1%	44 600	45 438	37 900	119,9%	44 500	44 800	37 900	31,7%	21,4%	0,0%	50	51	43
Lärare SFI 401018	14	9	5	64,3%	35,7%	42 357	42 122	42 780	98,5%	42 600	42 500	43 600	17,8%	17,9%	20,6%	44	44	44
Modersmåls lärare 402090	12	10	2	83,3%	16,7%	37 742	37 440	39 250	95,4%	38 100	38 100	39 250	11,5%	11,5%	6,9%	50	49	52
Värderingsbox 10																		
Arbetsmarknadssekreterare 151010	13	12	1	92,3%	7,7%	39 177	38 958	41 800	93,2%	39 200	38 900	41 800	10,5%	10,3%	0,0%	50	50	51
Arbetssterapeut 301010	4	3	1	75,0%	25,0%	41 000	41 867	38 400	109,0%	41 050	41 900	38 400	12,4%	7,9%	0,0%	53	51	56
Fysioterapeut 301011	2	2	0	100,0%	0,0%	40 500	40 500	0	0,0%	40 500	40 500	0	7,4%	7,4%	0,0%	49	49	0
Förskollärare 402010	145	142	3	97,9%	2,1%	38 932	38 885	41 133	94,5%	38 800	38 800	42 200	14,9%	14,7%	10,0%	45	45	45
Handläggare Kansli/Nämnd 151020	8	7	1	87,5%	12,5%	37 838	37 929	37 200	102,0%	37 350	37 400	37 200	28,1%	28,1%	0,0%	34	35	28
Ingenjör mät/kart 502011	10	2	8	20,0%	80,0%	38 130	37 750	38 225	98,8%	38 050	37 750	38 200	7,6%	1,9%	9,2%	46	51	45
Lärare i fritidshem 402011	36	25	11	69,4%	30,6%	39 069	39 092	39 018	100,2%	38 900	38 600	39 500	13,4%	13,0%	13,4%	45	47	41
Lärare Kulturskola 451011	28	14	14	50,0%	50,0%	34 118	33 764	34 471	97,9%	34 050	33 700	34 500	17,6%	16,6%	11,9%	49	47	51
Pedagog Naturskola 152016	3	2	1	66,7%	33,3%	39 067	39 450	38 300	103,0%	38 300	39 450	38 300	6,0%	5,8%	0,0%	58	60	54
Studie och yrkesvägledare 403014	9	8	1	88,9%	11,1%	41 744	42 063	39 200	107,3%	42 000	42 000	39 200	10,5%	8,8%	0,0%	52	51	60
Talpedagog 301016	1	1	0	100,0%	0,0%	41 800	41 800	0	0,0%	41 800	41 800	0	0,0%	0,0%	0,0%	63	63	0
Värderingsbox 11																		
Biståndsbedömare 351012	34	30	4	88,2%	11,8%	38 109	38 207	37 375	102,2%	38 900	38 950	37 400	15,4%	16,2%	11,5%	40	40	40
Bygglövshandläggare 501011	8	4	4	50,0%	50,0%	45 013	44 900	45 125	99,5%	45 050	44 950	45 050	15,8%	15,8%	12,4%	47	48	46
Chef 106510 C Vaktmästeri-/städchef	2	1	1	50,0%	50,0%	43 850	47 200	40 500	116,5%	43 850	47 200	40 500	15,3%	0,0%	0,0%	42	51	33
Funktionsansvar administration	11	11	0	100,0%	0,0%	50 227	50 227	0	0,0%	47 500	47 500	0	20,4%	20,4%	0,0%	59	59	0
Handläggare ekonomi/controller 151011	20	14	6	70,0%	30,0%	50 145	48 657	53 617	90,7%	50 900	49 300	52 500	28,5%	30,6%	15,8%	45	46	42
Handläggare IT 151014	13	6	7	46,2%	53,8%	42 808	44 767	41 129	108,8%	40 700	42 900	40 700	41,5%	57,3%	51,8%	46	49	45
Handläggare samhällsutveckling/säkerhet 151021	5	3	2	60,0%	40,0%	48 500	46 500	51 500	90,3%	48 000	46 000	51 500	31,3%	29,3%	13,6%	39	36	43
Handläggare upphandling 151015	8	4	4	50,0%	50,0%	49 225	47 000	51 450	91,4%	47 000	47 000	51 000	43,6%	25,5%	37,6%	47	46	49
Handläggare övergripande verksamhetsplanering 151010	39	31	8	79,5%	20,5%	47 615	46 590	51 588	90,3%	46 500	46 500	46 600	44,5%	35,5%	123,0%	46	45	52
Ingenjör drift 502014	5	0	5	0,0%	100,0%	48 860	0	48 860	0,0%	50 800	0	50 800	20,5%	0,0%	20,5%	46	0	46
Kurator 352010	13	12	1	92,3%	7,7%	42 031	41 700	46 000	90,7%	41 700	41 300	46 000	17,3%	12,1%	0,0%	46	47	36
Lärare gymnasiet yrkeslärare 401013	30	14	16	46,7%	53,3%	42 933	42 421	43 381	97,8%	43 400	42 150	43 700	14,5%	13,8%	25,2%	50	50	51
Områdeschef måltid	2	1	1	50,0%	50,0%	46 900	47 800	46 000	103,9%	46 900	47 800	46 000	3,8%	0,0%	0,0%	54	49	59
Sjuksköterska 206014	7	6	1	85,7%	14,3%	44 700	44 367	46 700	95,0%	46 100	46 050	46 700	27,3%	27,4%	0,0%	46	44	58
Värderingsbox 12																		
Chef 104510 C Kultur/Fritid/Arbetscentrum	8	6	2	75,0%	25,0%	51 375	52 067	49 300	105,6%	50 650	50 900	49 300	18,4%	16,1%	4,5%	51	51	52
Handläggare personal 151012	9	6	3	66,7%	33,3%	49 011	47 567	51 900	91,7%	48 800	47 200	48 800	41,8%	33,9%	30,5%	41	42	40
Ingenjör projektering/exploatering 502012	6	6	0	100,0%	0,0%	49 850	49 850	0	0,0%	49 500	49 500	0	44,2%	44,2%	0,0%	45	45	0
IT-tekniker 3	2	0	2	0,0%	100,0%	46 000	0	46 000	0,0%	46 000	0	46 000	0,0%	0,0%	0,0%	61	0	61
Lärare grsk 4-6 401010	78	67	11	85,9%	14,1%	43 913	43 946	43 718	100,5%	43 800	43 800	44 000	13,0%	14,2%	3,4%	47	47	49
Lärare grsk 7-9 401011	99	57	42	57,6%	42,4%	44 634	44 500	44 817	99,3%	44 800	44 500	45 000	19,2%	18,2%	19,3%	47	47	48
Lärare grsk F-3 401009	96	93	3	96,9%	3,1%	42 718	42 744	41 900	102,0%	42 600	42 700	42 000	13,4%	13,3%	0,7%	45	45	34
Lärare gymnasiet 401012	27	17	10	63,0%	37,0%	43 248	42 771	44 060	97,1%	43 300	43 200	44 350	11,5%	10,2%	11,5%	51	50	53
Lärare prakt/estet 401014	49	33	16	67,3%	32,7%	42 339	42 603	41 794	101,9%	42 800	42 800	42 000	15,2%	14,0%	17,6%	48	50	45
Skolsköterska 206019	13	13	0	100,0%	0,0%	44 138	44 138	0	0,0%	44 000	44 000	0	5,2%	5,2%	0,0%	52	52	0
Speciallärare 401016	31	27	4	87,1%	12,9%	48 252	48 026	49 775	96,5%	48 300	48 300	48 700	13,3%	15,7%	15,8%	54	54	55
Specialpedagog 401017	18	18	0	100,0%	0,0%	46 983	46 983	0	0,0%	47 450	47 450	0	18,3%	18,3%	0,0%	54	54	0
Värderingsbox 13																		
Planarkitekt/Översiktsplan 501010	18	14	4	77,8%	22,2%	47 450	46 314	51 425	90,1%	47 000	46 200	52 500	36,2%	33,8%	17,7%	41	40	43
Socialsekreterare 351010	111	97	14	87,4%	12,6%	40 125	40 267	39 143	102,9%	40 000	40 600	39 150	18,0%	17,7%	16,1%	44	44	44
Värderingsbox 14																		
Chef 109090 F Näringslivschef	1	1	0	100,0%	0,0%	51 000	51 000	0	0,0%	51 000	51 000	0	0,0%	0,0%	0,0%	57	57	0

Förstelärare	67	57	10	85,1%	14,9%	50 867	50 646	52 130	97,2%	51 000	50 700	51 700	19,6%	17,2%	17,4%	48	48	52
Värderingsbox 15																		
Chef 101011-13, 15 C Enhetschef KSF	6	6	0	100,0%	0,0%	60 267	60 267	0	0,0%	62 900	62 900	0	32,8%	32,8%	0,0%	57	57	0
Chef Enhetschef Gata/park/VA	2	1	1	50,0%	50,0%	54 350	51 800	56 900	91,0%	54 350	51 800	56 900	9,4%	0,0%	0,0%	52	55	49
Socialsekreterare Gruppledning 153510 L	17	16	1	94,1%	5,9%	47 706	47 719	47 500	100,5%	48 100	48 200	47 500	9,1%	9,1%	0,0%	43	43	43
Värderingsbox 16																		
Chef 101014 C IT-Chef	2	0	2	0,0%	100,0%	63 400	0	63 400	0,0%	63 400	0	63 400	9,8%	0,0%	9,8%	57	0	57
Chef 103511 C Enhetschef ÄO	5	5	0	100,0%	0,0%	53 600	53 600	0	0,0%	53 200	53 200	0	14,3%	14,3%	0,0%	41	41	0
Chef 103512 C Enhetschef VPF	10	5	5	50,0%	50,0%	52 240	51 820	52 660	98,4%	52 250	52 000	53 100	14,0%	5,0%	21,3%	46	42	50
Chef 105010 C Enhetschef samhällsbyggnad	12	6	6	50,0%	50,0%	61 017	59 133	62 900	94,0%	60 500	58 550	62 900	16,5%	15,4%	36,6%	48	43	53
Jurist 151018	4	4	0	100,0%	0,0%	58 800	58 800	0	0,0%	55 100	55 100	0	31,9%	31,9%	0,0%	47	47	0
Kommunstrateg	1	1	0	100,0%	0,0%	70 200	70 200	0	0,0%	70 200	70 200	0	0,0%	0,0%	0,0%	47	47	0
Psykolog/Psykoterapeut 204510/204610	9	6	3	66,7%	33,3%	48 600	48 483	48 833	99,3%	48 000	47 900	49 100	7,1%	7,1%	2,9%	48	45	53
Sjuksköterska MAS 206022	1	1	0	100,0%	0,0%	53 500	53 500	0	0,0%	53 500	53 500	0	0,0%	0,0%	0,0%	41	41	0
Värderingsbox 17																		
Bygg-/Fastighetsledning	22	7	15	31,8%	68,2%	50 891	49 157	51 700	95,1%	52 250	47 600	53 000	35,4%	44,7%	33,0%	49	46	51
Chef 101013 C Kommunikationschef	1	1	0	100,0%	0,0%	74 300	74 300	0	0,0%	74 300	74 300	0	0,0%	0,0%	0,0%	45	45	0
Chef 103510 C Enhetschef IFO/Bistånd	9	9	0	100,0%	0,0%	57 656	57 656	0	0,0%	57 700	57 700	0	21,3%	21,3%	0,0%	48	48	0
Rektor biträdande 104011C	24	18	6	75,0%	25,0%	55 767	56 550	53 417	105,9%	56 000	56 250	54 100	19,5%	10,3%	22,9%	50	51	47
Värderingsbox 18																		
Gastronomisk chef	1	1	0	100,0%	0,0%	61 600	61 600	0	0,0%	61 600	61 600	0	0,0%	0,0%	0,0%	39	39	0
Skolläkare 201012	1	1	0	100,0%	0,0%	81 300	81 300	0	0,0%	81 300	81 300	0	0,0%	0,0%	0,0%	41	41	0
Värderingsbox 19																		
Chef 105510 C Säkerhet	1	0	1	0,0%	100,0%	85 000	0	85 000	0,0%	85 000	0	85 000	0,0%	0,0%	0,0%	55	0	55
Rektor Förskola	10	10	0	100,0%	0,0%	59 890	59 890	0	0,0%	60 750	60 750	0	14,2%	14,2%	0,0%	54	54	0
Värderingsbox 20																		
Chef 101011 C Upphandlingschef	1	1	0	100,0%	0,0%	74 500	74 500	0	0,0%	74 500	74 500	0	0,0%	0,0%	0,0%	61	61	0
Chef 101012 F Förhandlingschef	1	0	1	0,0%	100,0%	67 300	0	67 300	0,0%	67 300	0	67 300	0,0%	0,0%	0,0%	46	0	46
Värderingsbox 21																		
Chef 101015 B Kontorschef KSF	1	1	0	100,0%	0,0%	79 700	79 700	0	0,0%	79 700	79 700	0	0,0%	0,0%	0,0%	41	41	0
Chef 103511/12 B Avdelningschef ÄO/VPF	4	3	1	75,0%	25,0%	64 500	65 133	62 600	104,0%	64 200	64 800	62 600	6,9%	5,2%	0,0%	52	55	41
Chef 105010 B Avdelningschef SBK/KSF	5	3	2	60,0%	40,0%	77 900	81 333	72 750	111,8%	79 000	80 000	72 750	23,4%	7,5%	17,2%	44	37	54
Rektor 104011B	18	15	3	83,3%	16,7%	70 344	70 293	70 600	99,6%	70 200	70 200	71 000	6,7%	6,7%	4,5%	57	57	59
Verksamhetschef Skola-Förskola/Sektorchef	4	2	2	50,0%	50,0%	77 175	72 200	82 150	87,9%	76 950	72 200	82 150	20,8%	7,8%	7,9%	51	51	51
Värderingsbox 22																		
Chef 101010 A Förvaltningschef	4	3	1	75,0%	25,0%	89 875	89 367	91 400	97,8%	91 550	91 700	91 400	15,5%	15,5%	0,0%	62	61	66
Chef 101011 A Ekonomichef	1	0	1	0,0%	100,0%	80 000	0	80 000	0,0%	80 000	0	80 000	0,0%	0,0%	0,0%	57	0	57
Chef 101012 A HR-chef	1	1	0	100,0%	0,0%	95 000	95 000	0	0,0%	95 000	95 000	0	0,0%	0,0%	0,0%	52	52	0
Värderingsbox 23																		
Kommunchef 101010	1	1	0	100,0%	0,0%	131 000	131 000	0	0,0%	131 000	131 000	0	0,0%	0,0%	0,0%	56	56	0

Bilaga 3 - Analys lika arbeten

Arbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Andel män	Löneskillnad (K/M)	Kommentar
Administratör centrala funktioner/förvaltningsövergripande	8	62,5%	37,5%	103,1%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Administratör ekonomi 152011	9	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Administratör personal/löner 152012	9	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Administratör samhällsbyggnad	15	73,3%	26,7%	117,8%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Administratör skola 152016	22	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Administratör socialtjänst 152015	13	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Administratör vård 152018	12	91,7%	8,3%	103,3%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Anläggningsarbete 521012/529090	12	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Arbetsledare Kultur/Fritid/Arbetscentrum	6	50,0%	50,0%	96,8%	Uppdraget arbetsledarna inom detta område skiljer sig åt i komplexitet och ansvar beroende på var arbetsledaren arbetar. Männerna i gruppen har generellt sett längre erfarenhet och arbetsleder verksamheter som exempelvis ställer högre krav på säkerhet och arbetsmiljö. Löneskillnaderna i gruppen och anses inte bero på kön.
Arbetsmarknadssekreterare 151010	13	92,3%	7,7%	93,2%	Den högst betalde mannen i gruppen har lön från tidigare roll inom kommunen. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Arbetsterapeut 301010	4	75,0%	25,0%	109,0%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Arkivarie 151019	3	66,7%	33,3%	116,9%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Barnskötare 403010	373	86,1%	13,9%	99,4%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Behandlingsassistent 351015	6	50,0%	50,0%	97,1%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell och differentierad lönesättning och anses inte bero på kön.
Bibliotekarie 451015	14	85,7%	14,3%	96,8%	Männerna i gruppen har i snitt längre anställning än kvinnorna, mer erfarenhet och även ett större ansvar. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Biblioteksassistent 451016	6	66,7%	33,3%	96,2%	Den högst betalde mannen har en längre utbildningsbakgrund samt ett större ansvar. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Biståndsbedömare 351012	34	88,2%	11,8%	102,2%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Boendestödjare/Stödass 207021/207022	154	78,6%	21,4%	102,9%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.

Bostödsassistent 207020	13	69,2%	30,8%	96,3%	Den högst betalde mannen i gruppen har en arbetsledande roll. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Bygg-/Fastighetsledning	22	31,8%	68,2%	95,1%	Ansvar och komplexitet skiljer sig mellan de olika befattningarna inom gruppen vilket påverkar lönestrukturen. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Bygglovshandläggare 501011	8	50,0%	50,0%	99,5%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Chef 101010 A Förvaltningschef	4	75,0%	25,0%	97,8%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Chef 101011 A Ekonomichef	1	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 101011 C Upphandlingschef	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 101011-13, 15 C Enhetschef KSF	6	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 101012 A HR-chef	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 101012 F Förhandlingschef	1	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 101013 C Kommunikationschef	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 101014 C IT-Chef	2	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 101015 B Kontorschef KSF	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 103510 C Enhetschef IFO/Bistånd	9	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 103511 C Enhetschef ÄO	5	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 103511/12 B Avdelningschef ÄO/VPF	4	75,0%	25,0%	104,0%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Chef 103512 C Enhetschef VPF	10	50,0%	50,0%	98,4%	Chefsuppdraget har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Chef 104510 C Kultur/Fritid/Arbetscentrum	8	75,0%	25,0%	105,6%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Chef 105010 B Avdelningschef SBK/KSF	5	60,0%	40,0%	111,8%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Chef 105010 C Enhetschef samhällsbyggnad	12	50,0%	50,0%	94,0%	Chefsuppdraget har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Chef 105510 C Säkerhet	1	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef 106510 C Vaktmästeri-/städchef	2	50,0%	50,0%	116,5%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Chef 109090 F Näringslivschef	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Chef Enhetschef Gata/park/VA	2	50,0%	50,0%	91,0%	Chefsuppdraget har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Elevassistent 403016	119	59,7%	40,3%	107,3%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Fritidskonsulent/turismkonsulent 452010	2	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.

Fritidsledare 452011	30	40,0%	60,0%	102,1%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Funktionsansvar administration	11	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Fysioterapeut 301011	2	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Förskollärare 402010	145	97,9%	2,1%	94,5%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Förstelärare	67	85,1%	14,9%	97,2%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Gastronomisk chef	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Handläggare annan 151090	8	87,5%	12,5%	103,0%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Handläggare ekonomi/controller 151011	20	70,0%	30,0%	90,7%	Ansvar och komplexitet skiljer sig mellan de olika befattningarna inom gruppen vilket påverkar lönestrukturen. De två högst betalda männen i gruppen har i längre utbildningsbakgrund och ett mer komplext uppdrag. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Handläggare IT 151014	13	46,2%	53,8%	108,8%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Handläggare Kansli/Nämnd 151020	8	87,5%	12,5%	102,0%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Handläggare medborgar/samhällsservice 151016	15	60,0%	40,0%	98,4%	Samhällsväglarna som grupp har en varierande yrkes- och utbildningsbakgrunder. Budget- och skuldrådgivaren har en annan utbildningsbakgrund och ett mer specialiserat uppdrag. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Handläggare miljö-/trafikfrågor 151017	21	76,2%	23,8%	108,3%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Handläggare personal 151012	9	66,7%	33,3%	91,7%	Gruppen innehåller olika specialistroller med kompetenser som påverkar lönestrukturen. De två lägst betalda kvinnorna i gruppen har kortast erfarenhet i rollen. Löneskillnaderna i gruppen i övrigt beror på individuell och differentierad lön och anses inte bero på kön.
Handläggare samhällsutveckling/säkerhet 151021	5	60,0%	40,0%	90,3%	Gruppen består av befattningar som skiljer sig avseende ansvar och komplexitet i roll. Den högst betalde mannen i gruppen har ansvar för kommunens informationssäkerhet.
Handläggare upphandling 151015	8	50,0%	50,0%	91,4%	Komplexitet på uppdrag och ansvar för upphandlare skiljer sig åt utifrån vilket område som upphandlare ansvarar för. De två högst betalda männen har lång erfarenhet och specialistkompetens inom komplexa upphandlingar. Löneskillnaden i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.

Handläggare övergripande verksamhetsplanering 151010	39	79,5%	20,5%	90,3%	<p>Gruppen är väldigt blandad sett till uppdrag och roll, vilket kodningen också antyder. Flera i gruppen har lönenivåer som bygger på tidigare uppdrag, vilket gäller både kvinnor och män. En analys av löneskillnaderna försvåras av skillnaderna i roller och omfattning av uppdrag. Löneskillnaden i gruppen i övrigt beror på individuell och differentierad lönesättning och anses inte bero på kön.</p> <p>Den högst betalde mannen i gruppen har en lön från tidigare uppdrag som chef. Om den befattningen exkluderas är lönekvoten i gruppen 102 % och därmed att anses som jämställd.</p>
Hantverkare 521013/529090	4	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Ingenjör drift 502014	5	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Ingenjör mät/kart 502011	10	20,0%	80,0%	98,8%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Ingenjör projektering/exploatering 502012	6	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
IT-tekniker 1	8	37,5%	62,5%	90,7%	Roller återfinns inom två olika verksamheter och har uppdrag som skiljer sig åt. Männerna i gruppen har generellt längre erfarenhet än kvinnorna. Löneskillnaderna beror på individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
IT-tekniker 2	8	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
IT-tekniker 3	2	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Jurist 151018	4	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Kock 601010	39	76,9%	23,1%	97,8%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Kommunchef 101010	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Kommunikatör 151013	9	88,9%	11,1%	119,9%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Kommunstrateg	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Kultursekreterare 451010	5	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Kurator 352010	13	92,3%	7,7%	90,7%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Köksmästare	17	35,3%	64,7%	94,5%	Uppdraget som köksmästare skiljer sig i omfattning beroende på verksamhet. Löneskillnaderna i gruppen i övrigt beror på individuell och differentierad lönesättning och anses inte bero på kön.
Lokalvård 651010	19	73,7%	26,3%	102,5%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Läroassistenter 403015	34	70,6%	29,4%	99,3%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Lärare grsk 4-6 401010	78	85,9%	14,1%	100,5%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Lärare grsk 7-9 401011	99	57,6%	42,4%	99,3%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.

Lärare grsk F-3 401009	96	96,9%	3,1%	102,0%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Lärare gymnasiet 401012	27	63,0%	37,0%	97,1%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Lärare gymnasiet yrkeslärare 401013	30	46,7%	53,3%	97,8%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Lärare i fritidshem 402011	36	69,4%	30,6%	100,2%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Lärare Kulturskola 451011	28	50,0%	50,0%	97,9%	Männen i gruppen har generellt mer erfarenhet. Majoriteten av de medarbetarna som är nyanställda i gruppen har kortare erfarenhet och är kvinnor. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Lärare prakt/estet 401014	49	67,3%	32,7%	101,9%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Lärare SFI 401018	14	64,3%	35,7%	98,5%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Lönebidrag	3	66,7%	33,3%	96,3%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Modersmåslärare 402090	12	83,3%	16,7%	95,4%	Den högst betalde mannen i gruppen har längst erfarenhet av medarbetarna i gruppen. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Modersmåslärare obehörig 402090	36	77,8%	22,2%	101,2%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Måltidspersonal 601012/601013	35	97,1%	2,9%	112,1%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Obehörig lärare Gr/Gy	19	68,4%	31,6%	101,6%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Områdeschef måltid	2	50,0%	50,0%	103,9%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Parkarbetare och idrottsplatsarbetare 521018/521015	39	17,9%	82,1%	101,0%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Pedagog Naturskola 152016	3	66,7%	33,3%	103,0%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Planarkitekt/Översiktsplan 501010	18	77,8%	22,2%	90,1%	Ansvar och komplexitet skiljer sig mellan de olika befattningarna inom gruppen vilket påverkar lönestrukturen. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Psykolog/Psykoterapeut 204510/204610	9	66,7%	33,3%	99,3%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Rektor 104011B	18	83,3%	16,7%	99,6%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.

Rektor biträdande 104011C	24	75,0%	25,0%	105,9%	Chefsuppdraget har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Rektor Förskola	10	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Sjuksköterska 206014	7	85,7%	14,3%	95,0%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Sjuksköterska MAS 206022	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Skolläkare 201012	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Skolsköterska 206019	13	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Socialpedagog	18	66,7%	33,3%	88,9%	Gruppen och befattningen är ny och spridd över hela organisationen. En djupare analys påbörjas av lönebildens i organisationen.
Socialsekreterare 351010	111	87,4%	12,6%	102,9%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Socialsekreterare Gruppledning 153510 L	17	94,1%	5,9%	100,5%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Speciallärare 401016	31	87,1%	12,9%	96,5%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Specialpedagog 401017	18	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Studie och yrkesvägledare 403014	9	88,9%	11,1%	107,3%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Stödpedagog	11	90,9%	9,1%	101,8%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Systemförvaltare 151014	10	70,0%	30,0%	87,3%	Systemförvaltare finns inom flera olika typer av verksamheter och på olika nivåer vilket gör att rollerna kan skilja sig åt i komplexitet. Detta ställer olika krav på erfarenhet, kompetens och utbildning. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Talpedagog 301016	1	100,0%	0,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Turism- och fritidsarbete 452012/452090	3	66,7%	33,3%	92,7%	Gruppen består endast av tre medarbetare som dessutom innehar olika befattningar och arbetar inom olika verksamheter/enheter vilket försvårar analys. Löneskillnaderna i gruppen bedöms rymmas inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Undersköterska äldreomsorg 207009/207011	162	84,6%	15,4%	103,1%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Vaktmästare 521015	31	0,0%	100,0%	0,0%	Gruppen består endast av ett kön.
Verksamhetschef Skola-Förskola/Sektorchef	4	50,0%	50,0%	87,9%	Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skolchefens uppdrag och ansvar varierar utifrån verksamhetsområde och myndighetsansvar som följer med roll. Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.
Vårdbiträde 207024/207090	33	72,7%	27,3%	106,8%	Löneskillnaderna i gruppen ryms inom ramen för individuell lönesättning och anses inte bero på kön.

Bilaga 4 - Analys likvärdiga arbeten

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad %	Medellön skillnad SEK	Kommentar
Administratör personal/löner 152012		9	100,0%	35 456			Skillnaden mellan grupperna är mindre än en procent och inom ramen för jämställda löner.
Jämförs med	Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	35 600	99,6%	-144	
Administratör skola 152016		22	100,0%	33 720			Löneskillnaden jämfört med anläggningsarbete och IT-tekniker är mindre än en procent och inom ramen för jämställda löner. Hantverkare påverkas av marknadslöneläget. Inom gruppen Maskinist/tekniker/fordonsförare finns specialistkompetenser med licenser och liknande som inte rymms inom ramen för arbetsvärderingen vilket påverkar marknadslöneläget. Administratör skola anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Anläggningsarbete 521012/529090	12	0,0%	34 025	99,1%	-305	
	Hantverkare 521013/529090	4	0,0%	34 525	97,7%	-805	
	IT-tekniker 1	8	37,5%	33 775	99,8%	-55	
	Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	35 600	94,7%	-1 880	
Arbetsmarknadssekreterare 151010		13	92,3%	39 177			Arbetsledare har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. IT-tekniker är en grupp som påverkas av marknadslöneläget. Arbetsmarknadssekreterare anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0,0%	41 200	95,1%	-2 023	
	IT-tekniker 2	8	0,0%	40 588	96,5%	-1 411	
Arbetsterapeut 301010		4	75,0%	41 000			Skillnaden mellan grupperna är mindre än en procent och inom ramen för jämställda löner.
Jämförs med	Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0,0%	41 200	99,5%	-200	
Bibliotekarie 451015		14	85,7%	33 357			Arbetsledare inklusive köksmästare har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. IT-tekniker, Anläggningsarbetare och Hantverkare är grupper som påverkas av marknadslöneläget. Inom gruppen Maskinist/tekniker/fordonsförare finns specialistkompetenser med licenser och liknande som inte rymms inom ramen för arbetsvärderingen vilket påverkar marknadslöneläget. Bibliotekarier anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Anläggningsarbete 521012/529090	12	0,0%	34 025	98,0%	-668	
	Arbetsledare Kultur/Fritid/Arbetscentrum	6	50,0%	38 533	86,6%	-5 176	
	Hantverkare 521013/529090	4	0,0%	34 525	96,6%	-1 168	
	IT-tekniker 1	8	37,5%	33 775	98,8%	-418	
	IT-tekniker 2	8	0,0%	40 588	82,2%	-7 231	
	Köksmästare	17	35,3%	35 941	92,8%	-2 584	
	Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	35 600	93,7%	-2 243	
Biståndsbedömare 351012		34	88,2%	38 109			Chefsuppgifterna har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledare har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. Bygglövshandläggare, Handläggare IT, Handläggare upphandling Ingenjör drift och IT-tekniker är grupper som påverkas av marknadslöneläget. Löneskillnaden jämfört med Ingenjör mät/kart är mindre än en procent och inom ramen för jämställda löner. Gruppen Lärare gymnasiet yrkesläsaren består av olika professioner från olika sektorer och löneläget påverkas av marknaden. Biståndsbedömaren anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0,0%	41 200	92,5%	-3 091	
	Arbetsledare Kultur/Fritid/Arbetscentrum	6	50,0%	38 533	98,9%	-424	
	Bygglövshandläggare 501011	8	50,0%	45 013	84,7%	-6 904	
	Chef 106510 C Vaktmästeri-/städchef	2	50,0%	43 850	86,9%	-5 741	
	Handläggare IT 151014	13	46,2%	42 808	89,0%	-4 699	
	Handläggare upphandling 151015	8	50,0%	49 225	77,4%	-11 116	
	Ingenjör drift 502014	5	0,0%	48 860	78,0%	-10 751	
	Ingenjör mät/kart 502011	10	20,0%	38 130	99,9%	-21	
	IT-tekniker 2	8	0,0%	40 588	93,9%	-2 479	
	Lärare gymnasiet yrkesläsaren 401013	30	46,7%	42 933	88,8%	-4 824	
	Områdeschef måltid	2	50,0%	46 900	81,3%	-8 791	

Boendestödare/Stödass 207021/207022		154	78,6%	29 639			Inom gruppen Maskinist/tekniker/fordonsförare finns specialistkompetenser med licenser och liknande som inte ryms inom ramen för arbetsvärderingen vilka påverkar marknadslöneläget. IT-tekniker, Anläggningsarbetare och Hantverkare påverkas av marknadslöneläget. Skillnaden gentemot gruppen Vaktmästare är marginell. Boendestödare/Stödassistent anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Anläggningsarbete 521012/529090	12	0,0%	34 025	87,1%	-4 386	
	Fritidsledare 452011	30	40,0%	31 713	93,5%	-2 074	
	Hantverkare 521013/529090	4	0,0%	34 525	85,8%	-4 886	
	IT-tekniker 1	8	37,5%	33 775	87,8%	-4 136	
	Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	35 600	83,3%	-5 961	
	Vaktmästare 521015	31	0,0%	30 134	98,4%	-495	
Bostödsassistent 207020		13	69,2%	31 615			Inom gruppen Maskinist/tekniker/fordonsförare finns specialistkompetenser med licenser och liknande som inte ryms inom ramen för arbetsvärderingen vilket påverkar marknadslöneläget. Bostödsassistent anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	35 600	88,8%	-3 985	
Chef 101011 C Upphandlingschef		1	100,0%	74 500			Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skillnaderna beror inte på kön.
Jämförs med	Chef 105510 C Säkerhet	1	0,0%	85 000	87,6%	-10 500	
Chef 101015 B Kontorschef KSF		1	100,0%	79 700			Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skillnaderna beror inte på kön.
Jämförs med	Chef 105510 C Säkerhet	1	0,0%	85 000	93,8%	-5 300	
Chef 103510 C Enhetschef IFO/Bistånd		9	100,0%	57 656			Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skillnaderna beror inte på kön.
Jämförs med	Chef 101014 C IT-Chef	2	0,0%	63 400	90,9%	-5 744	
	Chef 105010 C Enhetschef samhällsbyggnad	12	50,0%	61 017	94,5%	-3 361	
Chef 103511 C Enhetschef ÅO		5	100,0%	53 600			Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skillnaderna beror inte på kön.
Jämförs med	Chef 101014 C IT-Chef	2	0,0%	63 400	84,5%	-9 800	
	Chef 105010 C Enhetschef samhällsbyggnad	12	50,0%	61 017	87,8%	-7 417	
	Chef Enhetschef Gata/park/VA	2	50,0%	54 350	98,6%	-750	
Chef 103511/12 B Avdelningschef ÅO/VPF		4	75,0%	64 500			Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skillnaderna beror inte på kön.
Jämförs med	Chef 101012 F Förhandlingschef	1	0,0%	67 300	95,8%	-2 800	
	Chef 105510 C Säkerhet	1	0,0%	85 000	75,9%	-20 500	
	Verksamhetschef Skola-Förskola/Sektorchef	4	50,0%	77 175	83,6%	-12 675	
Chef 105010 B Avdelningschef SBK/KSF		5	60,0%	77 900			Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skillnaderna beror inte på kön.
Jämförs med	Chef 105510 C Säkerhet	1	0,0%	85 000	91,6%	-7 100	
Fritidskonsulent/turismkonsulent 452010		2	100,0%	34 400			Arbetsledare inklusive köksmästare har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. IT-tekniker är en grupp som påverkas av marknadslöneläget. Löneskillnaden gentemot gruppen Hantverkare är mindre än 1 % vilket ryms inom ramen för jämställda löner. Inom gruppen Maskinist/tekniker/fordonsförare finns specialistkompetenser med licenser och liknande som inte ryms inom ramen för arbetsvärderingen vilket påverkar marknadslöneläget. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Arbetsledare Kultur/Fritid/Arbetscentrum	6	50,0%	38 533	89,3%	-4 133	
	Hantverkare 521013/529090	4	0,0%	34 525	99,6%	-125	
	IT-tekniker 2	8	0,0%	40 588	84,8%	-6 188	
	Köksmästare	17	35,3%	35 941	95,7%	-1 541	
	Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	35 600	96,6%	-1 200	
Fysioterapeut 301011		2	100,0%	40 500			Arbetsledare har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. IT-tekniker är en grupp som påverkas av marknadslöneläget. Löneskillnaden gentemot gruppen IT-tekniker är mindre än 1 % vilket ryms inom ramen för jämställda löner. Sjukgymnast anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0,0%	41 200	98,3%	-700	
	IT-tekniker 2	8	0,0%	40 588	99,8%	-88	

Förskollärare 402010		145	97,9%	38 932			Arbetsledare har ibland större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. IT-tekniker är en grupp som påverkas av marknadslöneläget. Förskollärare anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0,0%	41 200	94,5%	-2 268	
	IT-tekniker 2	8	0,0%	40 588	95,9%	-1 656	
Gastronomisk chef		1	100,0%	61 600			Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skillnaderna beror inte på kön.
Jämförs med	Chef 101014 C IT-Chef	2	0,0%	63 400	97,2%	-1 800	
Handläggare Kansli/Nämnd 151020		8	87,5%	37 838			Löneskillnaden gentemot gruppen Ingenjör mät/kart är mindre än 1 % vilket rymms inom ramen för jämställda löner. Arbetsledare har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. IT-tekniker är en grupp som påverkas av marknadslöneläget. Handläggare Kansli/Nämnd anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0,0%	41 200	91,8%	-3 362	
	Arbetsledare Kultur/Fritid/Arbetscentrum	6	50,0%	38 533	98,2%	-695	
	Ingenjör mät/kart 502011	10	20,0%	38 130	99,2%	-292	
	IT-tekniker 2	8	0,0%	40 588	93,2%	-2 750	
Handläggare medborgar/samhällsservice 151016		15	60,0%	34 887			Arbetsledare inklusive köksmästare har ibland större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. IT-tekniker är en grupp som påverkas av marknadslöneläget. Inom gruppen Maskinist/tekniker/fordonsförare finns specialistkompetenser med licenser och liknande som inte rymms inom ramen för arbetsvärderingen vilket påverkar marknadslöneläget. Handläggare medborgar/samhällsservice anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Arbetsledare Kultur/Fritid/Arbetscentrum	6	50,0%	38 533	90,5%	-3 646	
	IT-tekniker 2	8	0,0%	40 588	86,0%	-5 701	
	Köksmästare	17	35,3%	35 941	97,1%	-1 054	
	Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	35 600	98,0%	-713	
Handläggare personal 151012		9	66,7%	49 011			Skillnaden mellan grupperna är mindre än en procent och inom ramen för jämställda löner.
Jämförs med	Handläggare upphandling 151015	8	50,0%	49 225	99,6%	-214	
Handläggare samhällsutveckling/säkerhet 151021		5	60,0%	48 500			Löneskillnaden i förhållande till Ingenjör drift och Handläggare upphandling är marginella. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Handläggare upphandling 151015	8	50,0%	49 225	98,5%	-725	
	Ingenjör drift 502014	5	0,0%	48 860	99,3%	-360	
Handläggare övergripande verksamhetsplanering 151010		39	79,5%	47 615			Gruppen handläggare övergripande verksamhetsplanering består av många olika befattningar och varierar i uppdrag vilket ger större individuella skillnader än vad som rymms inom arbetsvärderingen. Handläggare upphandling och ingenjörer är grupper som utsatt för marknadspåverkan. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Handläggare upphandling 151015	8	50,0%	49 225	96,7%	-1 610	
	Ingenjör drift 502014	5	0,0%	48 860	97,5%	-1 245	
Jurist 151018		4	100,0%	58 800			Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Jurist anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Chef 101014 C IT-Chef	2	0,0%	63 400	92,7%	-4 600	
	Chef 105010 C Enhetschef samhällsbyggnad	12	50,0%	61 017	96,4%	-2 217	
Kock 601010		39	76,9%	29 821			Inom gruppen maskinist/tekniker/fordonsförare och anläggningsarbetare finns specialistkompetenser med licenser och liknande som inte rymms inom ramen för arbetsvärderingen vilka påverkar marknadslöneläget. IT-tekniker och Hantverkare påverkas av marknadslöneläget. Löneskillnaden jämfört med vaktmästare är mindre än en procent och inom ramen för jämställda löner. Kock anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Anläggningsarbete 521012/529090	12	0,0%	34 025	87,6%	-4 204	
	Fritidsledare 452011	30	40,0%	31 713	94,0%	-1 892	
	Hantverkare 521013/529090	4	0,0%	34 525	86,4%	-4 704	
	IT-tekniker 1	8	37,5%	33 775	88,3%	-3 954	
	Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	35 600	83,8%	-5 779	
	Vaktmästare 521015	31	0,0%	30 134	99,0%	-313	

Kurator 352010		13	92,3%	42 031			Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Bygglövshandläggare, Handläggare IT, Handläggare upphandling och Ingenjörer är grupper som utsätt för marknadspåverkan. Gruppen yrkeslärare består av olika professioner från olika sektorer och löneläget påverkas av marknaden. Kuratorer anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Bygglövshandläggare 501011	8	50,0%	45 013	93,4%	-2 982	
	Chef 106510 C Vaktmästeri-/städchef	2	50,0%	43 850	95,9%	-1 819	
	Handläggare IT 151014	13	46,2%	42 808	98,2%	-777	
	Handläggare upphandling 151015	8	50,0%	49 225	85,4%	-7 194	
	Ingenjör drift 502014	5	0,0%	48 860	86,0%	-6 829	
	Lärare gymnasiet yrkeslärare 401013	30	46,7%	42 933	97,9%	-902	
	Områdeschef måltid	2	50,0%	46 900	89,6%	-4 869	
Lärare grsk 4-6 401010		78	85,9%	43 913			Chefsuppdragen utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Löneskillnaden i förhållande till gruppen ingenjör drift, IT-tekniker och Handläggare upphandling förklaras av marknadslöneläget. Löneskillnaderna i relation till lärare 7-9 är marginell. Lärare grundskola 4-6 anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Bygglövshandläggare 501011	8	50,0%	45 013	97,6%	-1 100	
	Handläggare upphandling 151015	8	50,0%	49 225	89,2%	-5 312	
	Ingenjör drift 502014	5	0,0%	48 860	89,9%	-4 947	
	IT-tekniker 3	2	0,0%	46 000	95,5%	-2 087	
	Lärare grsk 7-9 401011	99	57,6%	44 634	98,4%	-721	
	Områdeschef måltid	2	50,0%	46 900	93,6%	-2 987	
Lärare grsk F-3 401009		96	96,9%	42 718			Chefsuppdragen utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Löneskillnaden i förhållande till gruppen Bygglövshandläggare, Ingenjör drift, IT-tekniker, Handläggare IT och Handläggare upphandling förklaras av marknadslöneläget. Löneskillnaderna i relation till Lärare grundskola 7-9 beror på marknadspåverkan. Löneskillnaden jämfört med Lärare gymnasium yrkesämnen är mindre än en procent och inom ramen för jämställda löner. Lärare grundskola F-3 anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Bygglövshandläggare 501011	8	50,0%	45 013	94,9%	-2 295	
	Chef 106510 C Vaktmästeri-/städchef	2	50,0%	43 850	97,4%	-1 132	
	Handläggare IT 151014	13	46,2%	42 808	99,8%	-90	
	Handläggare upphandling 151015	8	50,0%	49 225	86,8%	-6 507	
	Ingenjör drift 502014	5	0,0%	48 860	87,4%	-6 142	
	IT-tekniker 3	2	0,0%	46 000	92,9%	-3 282	
	Lärare grsk 7-9 401011	99	57,6%	44 634	95,7%	-1 916	
	Lärare gymnasiet yrkeslärare 401013	30	46,7%	42 933	99,5%	-215	
	Områdeschef måltid	2	50,0%	46 900	91,1%	-4 182	
Lärare gymnasiet 401012		27	63,0%	43 248			Chefsuppdragen utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Löneskillnaden i förhållande till gruppen Bygglövshandläggare, Ingenjör drift, IT-tekniker och Handläggare upphandling förklaras av marknadslöneläget. Löneskillnaderna i relation till Lärare grundskola 7-9 beror på marknadspåverkan. Lärare gymnasiet anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Bygglövshandläggare 501011	8	50,0%	45 013	96,1%	-1 765	
	Chef 106510 C Vaktmästeri-/städchef	2	50,0%	43 850	98,6%	-602	
	Handläggare upphandling 151015	8	50,0%	49 225	87,9%	-5 977	
	Ingenjör drift 502014	5	0,0%	48 860	88,5%	-5 612	
	IT-tekniker 3	2	0,0%	46 000	94,0%	-2 752	
	Lärare grsk 7-9 401011	99	57,6%	44 634	96,9%	-1 386	
	Områdeschef måltid	2	50,0%	46 900	92,2%	-3 652	
Lärare i fritidshem 402011		36	69,4%	39 069			Arbetsledare har ibland större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. IT-tekniker är en grupp som påverkas av marknadslöneläget. Lärare fritidshem anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0,0%	41 200	94,8%	-2 131	
	IT-tekniker 2	8	0,0%	40 588	96,3%	-1 519	

Lärare prakt/estet 401014		49	67,3%	42 339			Chefsuppdragen utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Löneskillnaden i förhållande till gruppen Bygglövshandläggare, Ingenjör drift, IT-tekniker och Handläggare upphandling förklaras av marknadslöneläget. Löneskillnaderna i relation till Lärare grundskola 7-9 och beror på marknadspåverkan. Skillnaden gentemot Handläggare IT och Lärare gymnasiet yrkesämnen är marginell. Lärare praktiskt estetiskt anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Bygglövshandläggare 501011	8	50,0%	45 013	94,1%	-2 674	
	Chef 106510 C Vaktmästeri-/städchef	2	50,0%	43 850	96,6%	-1 511	
	Handläggare IT 151014	13	46,2%	42 808	98,9%	-469	
	Handläggare upphandling 151015	8	50,0%	49 225	86,0%	-6 886	
	Ingenjör drift 502014	5	0,0%	48 860	86,7%	-6 521	
	IT-tekniker 3	2	0,0%	46 000	92,0%	-3 661	
	Lärare grsk 7-9 401011	99	57,6%	44 634	94,9%	-2 295	
	Lärare gymnasiet yrkeslärare 401013	30	46,7%	42 933	98,6%	-594	
	Områdeschef måltid	2	50,0%	46 900	90,3%	-4 561	
Modersmållärare 402090		12	83,3%	37 742			Arbetsledare har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. IT-tekniker är en grupp som påverkas av marknadslöneläget. Modersmållärare anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0,0%	41 200	91,6%	-3 458	
	Arbetsledare Kultur/Fritid/Arbetscentrum	6	50,0%	38 533	97,9%	-791	
	IT-tekniker 2	8	0,0%	40 588	93,0%	-2 846	
Modersmållärare obehörig 402090		36	77,8%	34 303			Löneskillnaden gentemot gruppen Hantverkare är mindre än 1 % vilket ryms inom ramen för jämställda löner. Inom gruppen Maskinist/tekniker/fordonsförare finns specialistkompetenser med licenser och liknande som inte ryms inom ramen för arbetsvärderingen vilket påverkar marknadslöneläget. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Hantverkare 521013/529090	4	0,0%	34 525	99,4%	-222	
	Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	35 600	96,4%	-1 297	
Pedagog Naturskola 152016		3	66,7%	39 067			Arbetsledare har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. IT-tekniker är en grupp som påverkas av marknadslöneläget. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0,0%	41 200	94,8%	-2 133	
	IT-tekniker 2	8	0,0%	40 588	96,3%	-1 521	
Planarkitekt/Översiktsplan 501010		18	77,8%	47 450			Handläggare upphandling och ingenjörer är grupper som utsätts för marknadspåverkan. Planarkitekt/Översiktsplanerare anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Handläggare upphandling 151015	8	50,0%	49 225	96,4%	-1 775	
	Ingenjör drift 502014	5	0,0%	48 860	97,1%	-1 410	
Psykolog/Psykoterapeut 204510/204610		9	66,7%	48 600			Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Handläggare upphandling utsätt för marknadspåverkan. Skillnaden mellan gruppen Ingenjör drift är mindre än en procent och inom ramen för jämställda löner. Psykolog/Psykoterapeut anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Chef 101014 C IT-Chef	2	0,0%	63 400	76,7%	-14 800	
	Chef 103512 C Enhetschef VPF	10	50,0%	52 240	93,0%	-3 640	
	Chef 105010 C Enhetschef samhällsbyggnad	12	50,0%	61 017	79,6%	-12 417	
	Chef Enhetschef Gata/park/VA	2	50,0%	54 350	89,4%	-5 750	
	Handläggare upphandling 151015	8	50,0%	49 225	98,7%	-625	
	Ingenjör drift 502014	5	0,0%	48 860	99,5%	-260	
Rektor 104011B		18	83,3%	70 344			Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skillnaderna beror inte på kön.
Jämförs med	Chef 105510 C Säkerhet	1	0,0%	85 000	82,8%	-14 656	
	Verksamhetschef Skola-Förskola/Sektorchef	4	50,0%	77 175	91,1%	-6 831	
Rektor biträdande 104011C		24	75,0%	55 767			Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skillnaderna beror inte på kön.
Jämförs med	Chef 101014 C IT-Chef	2	0,0%	63 400	88,0%	-7 633	
	Chef 105010 C Enhetschef samhällsbyggnad	12	50,0%	61 017	91,4%	-5 250	
Rektor Förskola		10	100,0%	59 890			Chefsuppdragen har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skillnaderna beror inte på kön.

Jämförs med	Chef 101014 C IT-Chef	2	0,0%	63 400	94,5%	-3 510	
	Chef 105010 C Enhetschef samhällsbyggnad	12	50,0%	61 017	98,2%	-1 127	
	Chef 105510 C Säkerhet	1	0,0%	85 000	70,5%	-25 110	
Sjuksköterska 206014		7	85,7%	44 700			Löneskillnaden gentemot gruppen Bygglövshandläggare är mindre än 1 % vilket ryms inom ramen för jämställda löner. Skillnaderna gentemot grupperna Ingenjör och Handläggare upphandling påverkas av marknadslöneläget. Chefsuppgiften har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Sjuksköterskor anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Skillnaderna beror inte på kön.
Jämförs med	Bygglövshandläggare 501011	8	50,0%	45 013	99,3%	-313	
	Handläggare upphandling 151015	8	50,0%	49 225	90,8%	-4 525	
	Ingenjör drift 502014	5	0,0%	48 860	91,5%	-4 160	
	Områdeschef måltid	2	50,0%	46 900	95,3%	-2 200	
Sjuksköterska MAS 206022		1	100,0%	53 500			Chefsuppgiften har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Chef 101014 C IT-Chef	2	0,0%	63 400	84,4%	-9 900	
	Chef 105010 C Enhetschef samhällsbyggnad	12	50,0%	61 017	87,7%	-7 517	
	Chef Enhetschef Gata/park/VA	2	50,0%	54 350	98,4%	-850	
Skolsköterska 206019		13	100,0%	44 138			Chefsuppgiften utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Löneskillnaden i förhållande till gruppen Ingenjör drift, IT-tekniker och Handläggare upphandling förklaras av arbetsmarknadspåverkan. Skillnaden gentemot Bygglövshandläggare och Lärare grundskola 7-9 är marginell. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Bygglövshandläggare 501011	8	50,0%	45 013	98,1%	-875	
	Handläggare upphandling 151015	8	50,0%	49 225	89,7%	-5 087	
	Ingenjör drift 502014	5	0,0%	48 860	90,3%	-4 722	
	IT-tekniker 3	2	0,0%	46 000	96,0%	-1 862	
	Lärare grsk 7-9 401011	99	57,6%	44 634	98,9%	-496	
	Områdeschef måltid	2	50,0%	46 900	94,1%	-2 762	
Socialpedagog		18	66,7%	35 994			Arbetsledare har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. IT-tekniker är en grupp som påverkas av marknadslöneläget. Socialpedagog anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Löneskillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Arbetsledare Kultur/Fritid/Arbetscentrum	6	50,0%	38 533	93,4%	-2 539	
	IT-tekniker 2	8	0,0%	40 588	88,7%	-4 594	
Socialsekreterare 351010		111	87,4%	40 125			Chefsuppgiften utsätts för marknadspåverkan och har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Löneskillnaden i förhållande till gruppen Bygglövshandläggare, Ingenjör drift, IT-tekniker Handläggare upphandling och Handläggare IT förklaras av marknadslöneläget. Löneskillnaderna i relation till Lärare grundskola 7-9 och Lärare gymnasiet yrkesämnen beror på marknadspåverkan. Arbetsledare har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. Socialsekreterare anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Arbetsledare gata/park/idrottsplats	8	0,0%	41 200	97,4%	-1 075	
	Bygglövshandläggare 501011	8	50,0%	45 013	89,1%	-4 888	
	Chef 106510 C Vaktmästeri-/städchef	2	50,0%	43 850	91,5%	-3 725	
	Handläggare IT 151014	13	46,2%	42 808	93,7%	-2 683	
	Handläggare upphandling 151015	8	50,0%	49 225	81,5%	-9 100	
	Ingenjör drift 502014	5	0,0%	48 860	82,1%	-8 735	
	IT-tekniker 2	8	0,0%	40 588	98,9%	-463	
	IT-tekniker 3	2	0,0%	46 000	87,2%	-5 875	
	Lärare grsk 7-9 401011	99	57,6%	44 634	89,9%	-4 509	
	Lärare gymnasiet yrkeslärare 401013	30	46,7%	42 933	93,5%	-2 808	
	Områdeschef måltid	2	50,0%	46 900	85,6%	-6 775	
Socialsekreterare Gruppledning 153510 L		17	94,1%	47 706			Chefsuppgiften har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Skillnaderna gentemot grupperna Ingenjör och Handläggare upphandling påverkas av marknadslöneläget. Socialsekreterare anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Skillnaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Chef Enhetschef Gata/park/VA	2	50,0%	54 350	87,8%	-6 644	
	Handläggare upphandling 151015	8	50,0%	49 225	96,9%	-1 519	
	Ingenjör drift 502014	5	0,0%	48 860	97,6%	-1 154	

Speciallärare 401016		31	87,1%	48 252			Skillednaderna gentemot grupperna Ingenjör och Handläggare upphandling påverkas av marknadslöneläget. Speciallärare anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Skillednaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Handläggare upphandling 151015	8	50,0%	49 225	98,0%	-973	
	Ingenjör drift 502014	5	0,0%	48 860	98,8%	-608	
Specialpedagog 401017		18	100,0%	46 983			Skillednaderna gentemot grupperna Ingenjör och Handläggare upphandling förklaras av marknadslöneläget. Skillednaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Handläggare upphandling 151015	8	50,0%	49 225	95,4%	-2 242	
	Ingenjör drift 502014	5	0,0%	48 860	96,2%	-1 877	
Stödpedagog		11	90,9%	33 045			Arbetsledare inklusive köksmästare har större individuella skillnader än vad som kan rymmas inom ramen för arbetsvärderingen. Arbetsledarna har även uppdrag med särskilda krav på arbetsmiljö, säkerhet och arbetsledning. IT-tekniker, Anläggningsarbetare, Hantverkare är en grupp som påverkas av marknadslöneläget. Inom gruppen Maskinist/tekniker/fordonsförare finns specialistkompetenser med licenser och liknande som inte rymms inom ramen för arbetsvärderingen vilket påverkar marknadslöneläget.
Jämförs med	Anläggningsarbete 521012/529090	12	0,0%	34 025	97,1%	-980	
	Arbetsledare Kultur/Fritid/Arbetscentrum	6	50,0%	38 533	85,8%	-5 488	
	Hantverkare 521013/529090	4	0,0%	34 525	95,7%	-1 480	
	IT-tekniker 1	8	37,5%	33 775	97,8%	-730	
	IT-tekniker 2	8	0,0%	40 588	81,4%	-7 543	
	Köksmästare	17	35,3%	35 941	91,9%	-2 896	
	Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	35 600	92,8%	-2 555	
Turism- och fritidsarbete 452012/452090		3	66,7%	31 500			Inom gruppen Maskinist/tekniker/fordonsförare finns specialistkompetenser med licenser och liknande som inte rymms inom ramen för arbetsvärderingen vilket påverkar marknadslöneläget. Skillednaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	35 600	88,5%	-4 100	
Undersköterska äldreomsorg 207009/207011		162	84,6%	29 683			IT-tekniker, Anläggningsarbetare och Hantverkare är grupper som påverkas av marknadslöneläget. Inom gruppen Maskinist/tekniker/fordonsförare finns specialistkompetenser med licenser och liknande som inte rymms inom ramen för arbetsvärderingen vilket påverkar marknadslöneläget. Undersköterska äldreomsorg anses ha en marknadsmässig lön i en extern jämförelse. Undersköterskor har en arbetstidsförkortning som motsvarar 3,3 % eller 980 kr. Skillednaderna anses inte bero på kön.
Jämförs med	Anläggningsarbete 521012/529090	12	0,0%	34 025	87,2%	-4 342	
	Fritidsledare 452011	30	40,0%	31 713	93,6%	-2 030	
	Hantverkare 521013/529090	4	0,0%	34 525	86,0%	-4 842	
	IT-tekniker 1	8	37,5%	33 775	87,9%	-4 092	
	Maskinist/Tekniker/Fordonsförare 503012/521014	6	0,0%	35 600	83,4%	-5 917	
	Vaktmästare 521015	31	0,0%	30 134	98,5%	-451	

Bilaga 5 - Nyckeltal

Nyckeltal för samtliga anställningar	Kvinnor	Män	Total
Antal	2 052	669	2 721
Andel	75,4%	24,6%	100,0%
Medelålder	47	46	47
Medelanställning	12	10	11
Löneskillnad (K/M)			100,3%

Minlön	20 000	20 220	20 000
10:e lönepercentilen	26 800	26 500	26 710
Medianlön	36 900	35 600	36 500
Medellön	37 622	37 509	37 595
90:e lönepercentilen	49 100	50 800	49 400
Maxlön	131 000	93 000	131 000

	Antal	Andel
Grupper av lika arbete	118	100,0 %
Grupper av lika arbeten att analysera (exklusive enkönade)	79	66,9 %
Grupper där män tjänar mer än kvinnor (exklusive enkönade)	43	36,4 %
Grupper utan löneskillnad mellan könen (exklusive enkönade)	0	0,0 %
Grupper där kvinnor tjänar mer än män(exklusive enkönade)	36	30,5 %
Kvinnodominerade arbeten	85	72,0 %
Kvinnodominerade arbeten att analysera	50	42,4 %

Bilaga 6 – Faktorplan

01 Teoretisk grundutbildning

Översikt

Faktorvikt: 20 %

Faktornivåer: 5

Beskrivning

Faktorn bedömer de kunskaper som inhämtats genom teoretisk utbildning och som arbetet kräver. Nivåplaceringen grundas på den utbildningsnivå som normalt krävs efter nioårig grundskola. Ange den utbildning som skulle krävas idag, om rekrytering skulle göras.

Värderingshjälp

Nivå 1- Grundskola

Nivå 2 - Gymnasieutbildning

Nivå 3 - Eftergymnasial utbildning/enstaka kurser vid högskola/universitet/KY=YH

Nivå 4 - Högskoleexamen, 3 år 180 hp/120 p

Nivå 5 - Högskoleexamen, 4 år 240 hp/160 p

Faktornivåer

1 (20 poäng) -

2 (40 poäng) -

3 (60 poäng) -

4 (80 poäng) -

5 (100 poäng) –

03 Erfarenhet

Översikt

Faktorvikt: 7 %

Faktornivåer: 5

Beskrivning

Faktorn bedömer de krav erfarenhet som arbetet kräver för att kunna utföras. För att kunna utföra arbetet menas att man ska kunna utföra så stor andel av de arbetsuppgifter som arbetet innehåller som anses normalt för en ”fullärd” anställd. Man ska kunna utföra arbetsuppgifterna med den kvalitet och i den takt som anses tillfredsställande, samt med den grad av arbetsledning som är normalt.

Värderingshjälp

Nivå 1 - Begränsad yrkeserfarenhet (0-6 mån)

Nivå 2 - Viss yrkeserfarenhet (6 mån - 2 år)

Nivå 3 - Yrkeserfarenhet (2 - 5 år)

Nivå 4 - Bred och/eller djup erfarenhet (5 - 8 år)

Nivå 5 - Mycket bred och/eller mycket djup erfarenhet (8 år och mer)

Faktornivåer

1 (7 poäng) -

2 (14 poäng) -

3 (21 poäng) -

4 (28 poäng) -

5 (35 poäng) -

04 Sociala färdigheter

Översikt

Faktorvikt: 11 %

Faktornivåer: 5

Beskrivning

Faktorn bedömer krav som arbetet ställer på sociala färdigheter. Följande aspekter ingår:

Kommunikation/samverkan: bedömer färdigheten att kunna överföra och att motta information samt att kunna arbeta tillsammans med andra människor på ett sådant sätt att man arbetar effektivt och samtidigt tar hänsyn till hur andra reagerar.

Kontakter: bedömer färdigheten att förstå och möta olika slags människor i olika sammanhang.

Service: arbetets krav på att ge service av olika slag till kunder, uppdragsgivare, allmänhet m fl. Här ska också intern service av olika slag bedömas.

Kulturförståelse: bedömer färdigheten att kunna förstå olika kulturer. Med kulturer menas språkliga, etniska, religiösa eller sociala kulturer.

Sociala färdigheter relateras till komplexiteten i budskapet/informationen, vem mottagarna är, samt hur budskapet/informationen överförs. Krav på inlevelseförmåga ingår i alla aspekterna.

Nivåplaceringen grundas på:

- Kombination: hur många färdigheter som krävs
- Intensiteten: hur stora kraven är på de olika färdigheterna

Exempel på omständigheter som har betydelse för kravens storlek:

- om det är stora kulturella skillnader
- om det är svårt att kommunicera därför att personen t ex är arg, upprörd eller sjuk
- om det finns intressekonflikter
- om situationen är krävande och servicen måste tillhandahållas mycket snabbt.

Värderingshjälp

Nivå 1 - Kontakter/samarbete inom egen och/eller närliggande enhet/funktion som rör gemensamma arbetsuppgifter.

Nivå 2 - Kontakter/samarbete inom eller utom verksamheten/organisationen som huvudsakligen innebär att ge råd och/eller förmedla information.

Nivå 3 - Kontakter/samarbete utom eller inom verksamheten/organisationen som ställer krav på empatisk förmåga samt förmåga att kunna kommunicera med och påverka enskilda individer och/eller grupper i samband med utredningar, intervjuer, förhandlingar eller liknande och/eller att leda och motivera, hantera sociala och/eller kurativa kontakter eller liknande.

Nivå 4 - Kontakter/samarbete i regel utom verksamheten/organisationen som ställer höga krav på empatisk förmåga, taktkänsla samt förmåga att kunna kommunicera med och påverka enskilda personer och/eller grupper i samband med t ex intressekonflikter, förhandlingar, uppbyggnad av kontaktnät etc. Kontakterna är i regel av långsiktig karaktär.

Nivå 5 - Kontakter/samarbete utom verksamheten/organisationen som ställer mycket höga krav på empatisk förmåga, taktkänsla och förmåga att kunna påverka vid t ex förhandlingar och intressekonflikter i fråga som rör stora värden och/eller intressen som kan medföra långsiktiga och viktiga konsekvenser för verksamheten/organisationen.

Faktornivåer

- 1 (11 poäng) -
- 2 (22 poäng) -
- 3 (33 poäng) -
- 4 (44 poäng) -
- 5 (55 poäng) -

05 Intellectuella färdigheter

Översikt

Faktorvikt: 16 %

Faktornivåer: 5

Beskrivning

Faktorn bedömer krav som arbetet ställer på intellektuella färdigheter. Följande aspekter ingår:

Problemlösning: bedömer färdigheter som krävs för att lösa problem. Den tar hänsyn till variationer av problem som kan uppstå och vilken typ av lösning som krävs. Problemen kan röra människor, fakta, teorier, föremål, företeelser.

Kreativitet: bedömer färdigheten att skapa något nytt eller kombinera saker som redan finns på ett nytt sätt.

Självständighet: bedömer graden av handlingsfrihet

Anpassning/utveckling: bedömer kraven på flexibilitet och förändringsförmåga.

Mångsidighet: bedömer färdigheten att utföra arbetsuppgifter inom vitt skilda verksamhetsområden.

Beslutsfattande: bedömer färdigheten att välja mellan olika handlingsalternativ.

Nivåplaceringen grundas på:

Kombination - hur många färdigheter som krävs

Intensiteten - hur stora kraven är på de olika färdigheterna

Exempel på omständigheter som har betydelse för kravens storlek:

Problemlösning:

- om problemen är komplexa, svåra att avgränsa eller definiera och måste angripas från flera håll eller med flera metoder
- om man inte har andra att fråga eller det är svårt att få tillgång till information som kan bidra till att lösa problemen

Analysförmåga:

- Krav som arbetet ställer för att kunna lösa problem. Hänsyn tas till om problemen är komplexa, svåra att avgränsa eller definiera, och måste angripas från flera håll eller med flera metoder.

Kreativitet:

- om det inte finns standardlösningar,
- om den anställde måste skapa lösningar inom en begränsad ram
- om det finns få förebilder

Självständighet:

- om man ofta måste ta egna initiativ
- om det inte finns någon att rådgöra med

Anpassning/utveckling:

- om förhållandena/förutsättningarna i arbetet ofta ändras
- om man måste sätta sig in i nya saker på grund av att utvecklingen inom det egna området går snabbt

Mångsidighet:

- om arbetet omfattar arbetsuppgifter från många olika och vitt skilda verksamhetsområden

Beslutsfattande:

- om det i ett arbetslag finns olika uppfattningar och det är viktigt att komma fram till ett beslut
- om man väljer mellan flera olika alternativ och konsekvenserna blir stora för människor eller för ekonomiska värden

Värderingshjälp

Nivå 1 - Problemlösningen innebär att välja mellan ett antal givna alternativ och kräver viss kreativ och/eller analytisk förmåga. Problemen i arbetet är enkla men olikartade/sammansatta.

Nivå 2 - Problemlösningen innebär att bedöma och välja mellan flera möjliga alternativ och kräver kreativ och/eller analytisk förmåga. Problemen i arbetet är ibland komplicerade och/eller olikartade/sammansatta.

Nivå 3 - Problemlösningen innebär att bedöma och välja mellan flera möjliga alternativ och kräver kreativ och/eller analytisk förmåga. Problemen i arbetet är ofta komplicerade och/eller olikartade/sammansatta. 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.

Nivå 4 - Problemlösningen innebär att utveckla och/eller utreda, analysera och utvärdera olika handlingsalternativ och kräver stor kreativ och/eller analytisk förmåga. Problemen i arbetet är ofta komplicerade och/eller olikartade/sammansatta och kräver ibland nytänkande.

Nivå 5 - Problemlösningen innebär att utveckla och/eller utreda, analysera och utvärdera olika handlingsalternativ och kräver mycket stor kreativ och/eller analytisk förmåga. Problemen i arbetet är komplicerade och olikartade/sammansatta och kräver nytänkande.

Faktornivåer

- 1 (16 poäng) -
- 2 (32 poäng) -
- 3 (48 poäng) -
- 4 (64 poäng) -
- 5 (80 poäng) -

06 Ansvar för materiella resurser och information

Översikt

Faktorvikt: 8 %

Faktornivåer: 5

Beskrivning

Mäts genom: ekonomiskt värde, vad ansvaret innebär, självständighet, konsekvenser

Faktorn bedömer ansvar för materiella resurser, t.ex. utrustning och maskiner, fastigheter och lokaler, varor och lager. Det kan också vara miljö- och/eller naturtillgångar. Ansvar för materiella resurser kan innebära att köpa in, underhålla, skydda, reparera, kontrollera, använda och förvara olika slags materiella resurser och värden eller att svara för kvalitetskontroll vid en tillverkningsprocess.

Faktorn bedömer också ansvar för hantering av skriftlig information eller motsvarande som finns i arkiv, journaler, register och bibliotek samt innehåll i dataprogram och datafiler. Det vill säga sådan information som kan jämföras med materiella resurser eller en investering. Ansvaret kan innebära att besluta om förvaring eller spridning av information, eller att sortera, komplettera och hålla informationen tillgänglig

Faktorn mäter konsekvenserna i form av skada på anseende och förtroende, avbrott i arbetet, försämrade service med mera. Det är inte bara skadan för organisationen som ska bedömas utan också den skada som kan drabba allmänheten, kommunens anställda med flera. Teknisk myndighetsutövning innebär till exempel det som rör bygglov, mark-, plan- och trafikfrågor bedöms också under denna faktor.

Vägledning vid bedömning

Omständigheter som kan ha betydelse för kravens storlek:

Materiella värden

- Ansvar för att köpa in/underhålla dyrbar utrustning.
- Ansvar för att upptäcka brister i rutiner eller material som kan påverka kvaliteten på arbete som utförs av andra.
- Ansvar för att skydda andra människors ekonomiska intressen.
- Att vid brist i ansvarstagandet blir konsekvenserna att den anställde förorsakar avbrott i verksamheten, en skada för kommunen, de anställda, brukare, allmänhet eller för andra företag.

Information

- Ansvar för att hantera information som måste skyddas för åtkomlighet.
- Att vid brist i ansvarstagandet blir konsekvenserna att den anställde förlorar tillstånd, licens eller legitimation.

Värderingshjälp

Nivå 1 Ansvar, som innebär normal aktsamhet vid användandet av den egna utrustningen och redskapen och som representerar ett begränsat ekonomiskt värde. Arbetet kan innebära att handskas med mindre summor pengar och/eller mindre inköp och/eller arbetet innebär normal aktsamhet och hänsyn vid hantering av information/upplysningar/data som är allmängiltiga och lättillgängliga.

Nivå 2 Delat/självständigt ansvar för materiella resurser som har ett ganska stort värde och/eller arbetet innebär hantering av information/upplysningar/data som behöver skyddas av åtkomlighet. I arbetet kan ingå att avgöra vilken information som ska inhämtas och vilka som får ta del av den.

Nivå 3 - Arbetet innebär ett medelstort ansvar för materiella värden, t ex inköp och kontroll av utrustning som är nödvändig för att kunna fullgöra verksamheten och som representerar ett ganska stort ekonomiskt värde.

och/eller

Arbetet innebär ett mycket stort ansvar för information. Det kan innebära att hantera information som är svår att erhålla och som måste skyddas för åtkomlighet. I arbetet kan ingå att avgöra vilken information som ska inhämtas och vilka som får ta del av den. En brist i ansvaret för materiella värden och/eller information skulle förorsaka ett avbrott i verksamheten eller en skada för arbetsgivaren eller dess personal eller kunder, eller för andra företag/organisationer

Nivå 4 Självständigt, övergripande ansvar för materiella resurser som har ett stort värde.

och/eller

Arbetet innebär ett mycket stort ansvar för information.

Nivå 5 Mycket stort och övergripande ansvar för materiella resurser som har ett mycket stort ekonomiskt värde. Ett misstag eller försummelse i ansvaret skulle få mycket allvarliga ekonomiska och/eller verksamhetsmässiga konsekvenser.

Faktornivåer

1 (8 poäng) -

2 (16 poäng) -

3 (24 poäng) -

4 (32 poäng) -

5 (40 poäng) -

07 Ansvar för planering, utveckling och resultat

Översikt

Faktorvikt: 13 %

Faktornivåer: 5

Beskrivning

Mäts genom: ansvarets inriktning och omfattning, självständighet, konsekvenser Faktorn bedömer ansvar för planering, utveckling och resultat av hela eller del av en verksamhet eller ett projekt - med eller utan arbetsledande funktion.

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 resurser och personal.

I ansvar för utveckling kan ingå att inom arbetsgrupper fördela arbetsuppgifter, utbilda, inspirera och uppmuntra andra, att skapa eller förändra verksamheter, bevaka omvärlden, driva projekt, anpassa och driva verksamheten mot målet.

I ansvar för resultat kan ingå bokslut, budgetavstämning, redovisning, kvalitetsbedömning, uppföljning, och att avveckla eller att avsluta projekt, verksamhet eller personal. Det kan också ingå ansvar och analys för måluppfyllelse, kontroll av att planer genomförts och ansvar för förändringsbehov.

Vägledning vid värdering

Omständigheter som kan ha betydelse för kravens storlek:

- Om ansvaret innebär att skapa förutsättningar för många andra personer att medverka i utvecklingen av en verksamhet.
- Om resultatet har en strategisk/långsiktig betydelse för organisationen.
- Ansvar för att hushålla med begränsade resurser.
- Ansvar för en budget i en komplex verksamhet.

Värderingshjälp

Nivå 1

Den anställdes eget arbete är i viss utsträckning planerat av någon annan. Det finns anvisningar, riktlinjer och rutiner att följa. Den anställda kan bidra med idéer eller förslag till förbättringar inom det egna arbetsområdet. Inget budgetansvar ingår.

Nivå 2

Den anställda planerar sitt eget arbete. Ansvaret är självständigt och rör arbetssätt, arbetsmetoder och tidsplanering men följer i regel givna riktlinjer och rutiner. De anställda deltar i planeringen och utvecklingen av den egna enheten/avdelningen. Inget budgetansvar ingår.

Nivå 3

Medelstort ansvar för planering, utveckling och/eller resultat. I ansvaret ingår att planera/utveckla tjänster, riktlinjer, processer av betydelse för verksamheten och/eller gör bokslut, budgetavstämning, redovisning, kvalitetsbedömning och/eller annan uppföljning.

Nivå 4

Den anställde har ett övergripande ansvar för planering, utveckling och resultat. Ansvaret innebär att påverka och utforma de tjänster som erbjuds och de normer, processer, rutiner och riktlinjer som styr verksamheten och/eller har ett omfattande ansvar för bokslut, redovisning, kvalitetsbedömning och/eller annan uppföljning. Ansvaret innebär oftast en specialistfunktion och/eller arbetsledning där den anställde har stor påverkan på andra inom organisationen.

Nivå 5

Den anställde har ett mycket stort ansvar för planering, utveckling och resultat. Den anställde har ett betydande ansvar för att påverka de tjänster verksamheten avser och de normer, rutiner och riktlinjer som styr verksamheten.

Faktornivåer

- 1 (13 poäng) -
- 2 (26 poäng) -
- 3 (39 poäng) -
- 4 (52 poäng) -
- 5 (65 poäng) -

08 Ansvar för arbetsledning

Översikt

Faktorvikt: 9 %

Faktornivåer: 5

Beskrivning

Faktorn bedömer det ansvar som en arbetsledare har för att leda, fördela och bedöma andra anställdas arbete och att påverka eller avgöra arbetsvillkoren. Arbetsledning kan också innebära att anställa, utbilda eller utveckla personal man är arbetsledare för.

I arbetsledning kan ingå att se till att fastställda mål uppnås, att personalens kompetens kommer till sin rätt och får utvecklas, att den fysiska och psykosociala arbetsmiljön uppfyller fastställda krav och återkoppling/rapportering i organisationen.

Nivåplaceringen grundas på:

- vilka arbetsledande uppgifter som ansvaret omfattar
- vilka och hur många personer man är arbetsledare för
- hur självständigt och under hur lång tid det utövas
- kombination av ovan angivna kriterier

Exempel på omständigheter som kan ha betydelse för kravens storlek:

- om man är arbetsledare för andra arbetsledare
- om man har ansvar för komplicerade personalpolitiska frågor t ex disciplinära åtgärder

- antalet underställda har betydelse men är inte helt avgörande. Det är kombinationen av antalet underställda, vilka arbetsledande uppgifter man utför och självständigheten i ansvaret som avgör bedömningen.
- om en större del av arbetstiden upptas av arbetsledning

Exempel på omständigheter som kan ha betydelse för hur stora kraven är:

- Om man är arbetsledare/chef för andra arbetsledare/chefer.
- Om man har ansvar för komplicerade personaladministrativa frågor, t.ex. disciplinära åtgärder. Det ska i så fall finnas i delegationsförteckning
- Antalet underställda har betydelse, men är inte helt avgörande. Det är kombinationen av antalet underställda, vilka arbetsledande uppgifter man har och självständigheten i ansvaret som avgör bedömningen.

Värderingshjälp

Nivå 1 - Arbetet ställer inga eller låga krav på arbetsledning. Det kan ingå i arbetet att visa hur arbetet utförs för arbetskamrater och nyanställda.

Nivå 2 - Arbetet ställer krav på arbetsledning och utövas upp till hälften av arbetstiden. Arbetsledaren kan ha ett rådgivande inflytande på lönesättning

Nivå 3 - Arbetet ställer större krav på arbetsledning och utövas mer än hälften av arbetstiden. I arbetet kan ingå att följa upp och utvärdera andras arbete, att rapportera uppnådda resultat. Arbetsledaren har ett ansvar för lönesättning och andra anställningsvillkor.

Nivå 4 - Mellannivå (stora krav)

Nivå 5 - Arbetet ställer mycket stora krav på arbetsledning och utövas större delen av arbetstiden. Arbetsledaren kan ha ansvar för uppföljning och utvärdering av personalens arbete i enlighet med företagets/organisationens målsättning och normer. Detta kan också omfatta andra arbetsledares arbete. Arbetsledaren är ytterst ansvarig och har befogenhet att fatta avgörande beslut som rör personalens arbets- och anställningsvillkor.

Faktornivåer

- 1 (9 poäng) -
- 2 (18 poäng) -
- 3 (27 poäng) -
- 4 (36 poäng) -
- 5 (45 poäng) -

09 Ansvar för människor

Översikt

Faktorvikt: 8 %

Faktornivåer: 5

Beskrivning

Faktorn bedömer ansvar för människors hälsa, välbefinnande, säkerhet och utveckling ur fysisk, psykisk och social synvinkel. Dessa människor kan vara vårdtagare, elever, kunder, allmänheten eller andra personer som på olika sätt är beroende av den verksamhet som bedrivs.

Ansvar för andras hälsa och välbefinnande kan t ex innebära omvårdnad, fysisk träning, tillsyn eller sociala tjänster. Ansvar för andras säkerhet kan t ex innefatta säkerheten i trafiken och i samhället. Ansvar för andras utveckling kan t ex betyda undervisning, rådgivning eller uppfostran. Ansvar för människor innebär även att hantera individrelaterad sekretessbelagd information. Det kan innebära att ansvara för säkerhet, underhåll och bevarande av känslig information som berör individer. Ansvaret kan utövas genom att följa fastställda rutiner, överenskommelser eller program, men det kan också innebära en individuell och självständig bedömning av andra människors behov och/eller ett beslut om begränsning av insatserna.

Myndighetsutövning bedöms också under faktorn. Med myndighetsutövning menas verksamhet som består i att myndigheten bestämmer eller vidtar åtgärder som rör enskildas rättigheter, skyldigheter och sociala förmåner eller utövar tvång i olika former. Myndighetsutövningen ska vara fastställd genom någon form av delegation.

Anm. Arbetsledarens ansvar för underställd personal bedöms under faktorn ”Ansvar för arbetsledning”.

Nivåplaceringen grundas på:

- vad ansvaret omfattar
- hur självständigt och under hur lång tid ansvaret utövas
- vilka konsekvenserna blir om ansvaret inte fullgörs

Exempel på omständigheter som kan ha betydelse för kravens storlek:

- viken inriktning företaget/organisationen har.
- om ansvaret för människor dominerar innehållet i arbetet eller utövas under en mycket liten del av tiden.
- om ansvaret delas med flera personer, eller om det finns möjlighet att fråga andra till råds eller diskutera
- vilka konsekvenserna blir för företaget/organisationen, den anställde personligen och för de människor ansvaret omfattar. Företagets/organisationens verksamhet kan ifrågasättas, den anställde kan förlora legitimationen, eller människor kan hamna i en besvärlig situation.
- om informationen är känslig/konfidentiell innebär det ett särskilt ansvar.

Värderingshjälp

Nivå 1 - Ansvar för andras hälsa, säkerhet, utveckling och välbefinnande är begränsat till normal hänsyn och omtanke.

Nivå 2 - Mellannivå

Nivå 3 - Stort 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.

Nivå 4 - Mellannivå

Nivå 5 - Mycket stort ansvar för andras hälsa, säkerhet, utveckling och/eller välbefinnande. Arbetet innebär 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. Insatserna kan medföra mycket stor påverkan på individer/grupper.

Faktornivåer

1 (8 poäng) -

2 (16 poäng) -

3 (24 poäng) -

4 (32 poäng) -

5 (40 poäng) -

10 Fysiska förhållanden

Översikt

Faktorvikt: 4 %

Faktornivåer: 5

Beskrivning

Mäts genom: fysisk ansträngning, ansträngning av sinnesorgan, obehagliga fysiska förhållanden, risk för egen skada eller sjukdom.

Faktorn bedömer olika slags fysisk ansträngning som musklerna utsätts för på grund av ihållande eller upprepad användning, inkl. små muskelrörelse och precisionsarbete. Den bedömer också krav på att arbeta i obehagliga och ansträngande arbetsställningar och den fysiska ansträngning som sinnesorganen utsätts för vid vissa typer av arbetsuppgifter. Vidare bedöms i vilken utsträckning den anställda utsätts för en obehaglig eller otrevlig fysisk miljö som t ex buller och föroreningar.

Risken för att den anställde ska drabbas av skada eller sjukdom ingår också. Den tar hänsyn till under hur lång tid, hur ofta det förekommer och i vilken mån den anställde själv kan påverka ansträngningen samt hur otrevlig och påfrestande den fysiska omgivningen är. Vid bedömningen förutsätts att normala arbetarskyddsåtgärder vidtagits och att givna instruktioner följts.

Värderingshjälp

Nivå 1 - Arbetet ställer låga krav på fysisk ansträngning. Arbetet är rörligt och krav ställs sällan på arbetstyngd eller muskelanspanning. När det förekommer är varaktigheten kort. Ansträngningen av sinnesorganen är liten (låga krav). Arbetet innebär att man nästan aldrig utsätts för en obehaglig eller otrevlig fysisk miljö eller att man vid enstaka tillfällen utsätts för en något obehaglig eller otrevlig fysisk miljö - och/eller - risken är liten att drabbas av lindrig skada eller sjukdom

Nivå 2 - Mellannivå

Nivå 3 - Arbetet ställer krav på fysisk ansträngning. Ofta kräver arbetet en viss muskelanspanning eller ibland förekommer arbetstyngd mindre än hälften av arbetstiden. Det kan också krävas att arbetet under korta tidsperioder utförs i obekväma arbetsställningar, eller att arbetet ofta kräver ansträngning av sinnesorganen. Arbetet innebär att man då och då utsätts för en obehaglig eller otrevlig fysisk miljö eller att man sällan utsätts för en mycket obehaglig eller otrevlig fysisk miljö - och/eller - det finns en begränsad risk att drabbas av skada eller sjukdom.

Nivå 4 - Mellannivå

Nivå 5 - Arbetet ställer mycket stora krav på en eller flera fysiska ansträngningar. Vanligtvis kräver arbetet mycket stor muskelansträngning (arbetstyngd eller muskelanspanning) under en stor del av arbetstiden. Det kan också krävas att arbetet utförs i svåra och obekväma arbetsställningar, eller att arbetet vanligtvis kräver mycket stor ansträngning av sinnesorganen under större delen av arbetstiden.

Faktornivåer

- 1 (4 poäng) -
- 2 (8 poäng) -
- 3 (12 poäng) -
- 4 (16 poäng) -
- 5 (20 poäng) -

11 Psykiska förhållanden

Översikt

Faktorvikt: 4 %

Faktornivåer: 5

Beskrivning

Faktorn bedömer den psykiska ansträngning som den anställde utsätts för i arbetet. Till psykisk ansträngning räknas också emotionell ansträngning. Följande aspekter ingår:

Koncentration: bedömer de krav på koncentration som ställs; t ex när man läser och analyserar en artikel, vid avsyningsarbeten, när man lyssnar på hjärtslag och om arbetet måste utföra snabbt och noggrant. Förväxla inte koncentration med problemlösning.

Enformighet: bedömer den psykiska påfrestningen i arbeten där få arbetsuppgifter ingår, där den anställde inte själv kan planera sitt arbete och /eller är bunden till en maskin eller liknande.

Tillgänglighet: bedömer krav som innebär att den anställde ständigt måste vara nåbar, ha en hög tillgänglighet och som kan medföra en bundenhet i arbetet.

Ständig anpassning och förändring: bedömer krav på en ständig press till förändring eller utveckling och anpassning i arbetet. Möjlighet till personlig utveckling och stimulans i arbetet är en positiv förändring och bedöms inte som en ansträngning.

Påfrestande relationer: bedömer både den psykiska och emotionella ansträngning som påfrestande kontakter med människor i arbetet kan innebära t ex vid vård, omsorg, behandling, undervisning.

Den emotionella ansträngningen kan beskrivas som krav på inlevelse vid kontakt med andra människors behov, eller att stå i fokus för andra människors uppmärksamhet.

Under denna aspekt bedöms också den psykiska påfrestning som det innebär att i sitt arbete utsättas för hot om våld. Däremot bedöms den fysiska risken vid hot om våld under faktorn ”Fysik miljö och risk för skada/sjukdom”. Kontakter med människor som omfattar normala kamratkontakter eller samarbete av okomplicerad natur bedöms inte som ansträngande.

Stress: bedömer den psykiska och emotionella ansträngning som kan förekomma vid motstridiga arbetskrav eller om man arbetar under tidspress.

Nivåplaceringen grundas på:

- varaktigheten: under hur lång tid den anställde utsätts för ansträngningen
- frekvensen: hur ofta den anställde utsätts för ansträngningen
- inflytande: i vilken utsträckning man själv kan påverka ansträngningen
- kombination: om den anställde utsätts för flera ansträngningar samtidigt
- intensiteten: kan påverkas av om arbetet måste utföras snabbt och noggrant

Exempel på omständigheter som kan ha betydelse för kravens storlek:

- om man koncentrerar sig på komplicerade uppgifter, enformiga uppgifter eller uppgifter med många små detaljer där noggrannhet och precision är nödvändigt
- om man inte kan tidsplanera eller inte kan göra någon typ av planering av det arbete man själv utför

- om man måste vara så tillgänglig att det inkräktar på möjligheterna att utföra andra nödvändiga arbetsuppgifter
- om man i allt snabbare takt tvingas till ständiga anpassningar utan något eget inflytande
- om man konfronteras med arga, upprörda, sjuka eller svårhanterliga människor
- om personen är beroende av arbetstagaren för att få hjälp och/eller för att få lösningar på sina problem
- om man ständigt står i fokus för andra människors uppmärksamhet

Kombination:

- om ett hårt styrt arbete samtidigt kräver stor koncentration
- om ett arbete som kräver stor inlevelse samtidigt måste utföras under stor tidsbrist

Värderingshjälp

Nivå 1 - Arbetet ställer mindre krav på psykisk ansträngning. Arbetet innebär att man nästan aldrig, eller bara vid enstaka tillfällen, utsätts för en obehaglig eller påfrestande psykisk miljö. Stressiga och påfrestande arbetssituationer kan inträffa någon gång.

Nivå 2 – Mellannivå

Nivå 3 - Arbetet ställer medelstora krav på psykisk ansträngning. Koncentration krävs ibland under långa stunder på komplicerade arbetsuppgifter. Stressiga och påfrestande arbetssituationer och kommunikationssvårigheter förekommer ofta. Arbetet innebär att man ofta utsätts för en obehaglig eller otrevlig psykiskmiljö, eller att man ibland utsätts för en mycket obehaglig eller otrevlig psykisk miljö.

Nivå 4 – Arbetet ställer stora krav på psykisk ansträngning m.m.

Nivå 5 - Arbetet ställer mycket stora krav på psykisk ansträngning. Arbetet innebär att man regelbundet utsätts för en starkt obehaglig och/eller otrevlig psykisk miljö.

Koncentration krävs ofta på mycket komplicerade arbetsuppgifter. Arbetet innebär mycket krävande situationer och med stark känslomässig anspänning.

Faktornivåer

1 (4 poäng) -

2 (8 poäng) -

3 (12 poäng) -

4 (16 poäng) -

5 (20 poäng) -

Handläggare
Kommunstyrelseförvaltningen
Patrik Isolehto
Förhandlingschef
08-57829513
patrik.isolehto@tyreso.se

Handlingstyp
PM
Datum
2023-10-03

Sida
1 (3)
Diarienummer

Mottagare
Kommunledningsutskottet

Kommunens inriktning vid löneöversynen 2024

Lönebildningen i Tyresö kommun bygger på de centrala lönekollektivavtalens innehåll, där en grundläggande princip är att lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Arbetsgivaren har därför ett särskilt ansvar för lönebildningen. I det ansvaret ingår att sträva efter att lönestrukturen inom och mellan yrkesgrupper efter löneöversynen ska vara mer rättvisande än innan löneöversynen. Det innebär i sin tur att löneökningarnas storlek kan behöva relateras till medarbetarnas befintliga lön. Detta PM beskriver de allmänna utgångspunkterna för kommunens inriktning för löneöversynsarbetet.

Individuell lönesättning

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden om lönebildningen i kommunen samt marknadens påverkan. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Chefens roll och ansvar

För att få acceptans för lönebildningen krävs en konsekvent tillämpning av lönepolitiken. Individuell och differentierad lönesättning är ett effektivt sätt att premiera goda arbetsinsatser. Detta ställer stora krav på lönesättande chefers förmåga att inbjuda till samtal som ger medarbetarna utrymme för delaktighet och dialog.

För att ge medarbetare en långsiktig löneutveckling och arbetsgivaren möjlighet att premiera goda arbetsinsatser behöver lönespridningen i flera yrkesgrupper i Tyresö kommun öka. Löneavtal med differentierad lönesättning förutsätter att chefen för samtal med medarbetare om uppställda mål och resultat och att det görs klart hur dessa kopplas till lön. Arbetet ska följas upp i dialog för att

avtalets mål om individuell lönesättning ska uppnås. Det är varje chefs uppgift att föra dessa samtal med sina medarbetare.

Chefslöner

Kommunen som arbetsgivare ställer i allt väsentligt samma krav på cheferna inom respektive chefsnivå när det gäller budget-, arbetsmiljö-, resultat- och personalansvar. Chefer ska lönesättas utifrån de uppdrag som ges och utifrån gällande lönekriterier. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker och att detta görs tillsammans med medarbetarna i gruppen.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer, oavsett förvaltningstillhörighet, avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. I den mån oförklarliga löneskillnader mellan chefer på olika förvaltningar upptäcks ska målet vara att jämna ut dessa skillnader.

I chefens uppdrag ingår att ha en återkommande dialog med medarbetarna och det är särskilt viktigt att dessa samtal sköts på ett professionellt sätt. Det är också viktigt att ha kunskap om de olika löneavtalen för att kunna genomföra en löneöversyn som motsvarar de krav som ställs då lönen sätts i dialogform.

Jämställdhet

I Diskrimineringslagen åläggs arbetsgivare att verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

För att en utveckling i denna riktning ska vara möjlig krävs ett långsiktigt och målmedvetet arbete. Dessutom fordras en samsyn på den lokala lönebildningen mellan olika arbetstagarorganisationer å ena sidan och mellan arbetstagarorganisationer och arbetsgivare å den andra.

Det är angeläget att rätta till löneskillnader som inte beror på annat än kön. Kvinnodominerade grupper har en tendens att på riksnivå ha en lägre medellön än likvärdiga yrkesgrupper som domineras av män. Tyresö kommun följer årligen upp löneskillnader mellan kvinnodominerade yrkesgrupper och icke kvinnodominerade yrkesgrupper utifrån de regleringar som följer av Diskrimineringslagen.

Kompetensutveckling

Deltagandet i verksamhetsbaserad kompetensutveckling är en viktig del i Tyresö kommuns kvalitets- och förbättringsarbete. Behovet av verksamhetsbaserad kompetensutveckling ska lyftas fram i samtalen mellan chef och medarbetare, liksom det positiva sambandet mellan denna,

medarbetarens prestation och därmed dennes möjlighet att påverka sin egen löneutveckling.

Svårrekryterade grupper/nyckelpersoner

Den verksamhet som bedrivs inom en kommun är i många fall komplex och kräver medarbetare med god utbildning och erfarenhet. Kommunen som arbetsgivare har ett ansvar för att ta tillvara och utveckla kompetensen hos alla medarbetare men med särskilt fokus på grupper som det är svårt att rekrytera och behålla av marknadsskäl. De särskilda utmaningar som har identifierats i omvärldsanalysen är att inom en del yrkesgrupper med krav på akademisk utbildning finns en konkurrens inom såväl den offentliga sektorn som den privata. Mot bakgrund av detta bör dessa grupper ges särskild uppmärksamhet i syfte att säkerställa en god kompetensförsörjning och hög kvalitet i verksamheterna inom Tyresö kommun. Det är därvid särskilt viktigt att också se till möjligheten att öka lönespridningen inom respektive grupp.

Svag eller ingen löneutveckling

Fördjupade insatser krävs för de medarbetare som inte når upp till de uppsatta målen för verksamheten. Arbetsgivaren ska ge medarbetare möjlighet att påverka sin egen löneutveckling. Svag eller utebliven löneökning över tid ska motiveras och tydliggöras i dialogen mellan chef och medarbetare. Om den svaga löneutvecklingen beror på bristande prestation ska en handlingsplan upprättas där det tydligt framgår hur medarbetaren ska arbeta för att uppfylla målen för verksamheten och därigenom kunna få en bättre löneutveckling. Båda parter ansvarar för att en handlingsplan upprättas.

En sammanhållen lönebildning

För att hålla ihop lönebildningen och undvika löneglidning ska samtliga lönejusteringar av redan anställd personal göras i samband med löneöversynen. Om det finns särskilda skäl för att göra en justering vid annan tidpunkt fattas beslut om detta av förvaltningschef efter samråd med HR-direktör eller förhandlingschef.