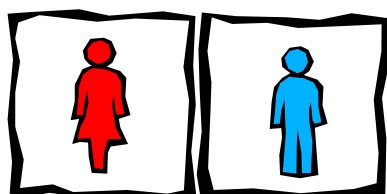


84 %

16 %



Likabehandlingsplan 2010

Jämställdhet och Mångfald



Göteborgs Stad
Majorna

Jämställdhets- och mångfaldskommittén

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<i>Jämställdhet och mångfald i SDF Majorna</i>	2
Ansvar för jämställdhets- och mångfaldsarbete	3
Likabehandlingsplanens uppbyggnad	3
<i>Arbetsförhållanden</i>	4
Vad säger lagen?	4
Uppföljning av 2009 års mål och åtgärder	5
Mål 2010	6
Åtgärder	6
<i>Rekrytering</i>	7
Vad säger lagen?	7
Uppföljning av 2009 års mål och åtgärder	8
Mål 2010	9
Åtgärder	9
<i>Lönefrågor</i>	9
Vad säger lagen?	9
Uppföljning av 2009 års mål och åtgärder	10

Jämställdhet och mångfald i SDF Majorna

Likabehandlingsplanen uttrycker inriktningen på jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom SDF Majorna samt hur förvaltningen kommer att främja arbetet och integrera det med övriga verksamhetsfrågor. Planen riktar sig till all personal inom Majornas Stadsdelsförvaltning men framförallt till chefer som skall arbeta med likabehandling aktivt i de olika verksamheterna. Planen utgör underlag för olika aktiviteter och processer som är avsedda att gynna jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen. Syftet med likabehandlingsplanen är att bidra till att främja personers lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, funktionshinder, ålder eller könsöverskridande identitet.

Utgångspunkter för SDF Majornas likabehandlingsplan är de intentioner som fastställts i 2010 års budget. Där konstateras bland annat att jämställdhets- och mångfaldsarbetet systematiskt skall prägla alla verksamheter och att stadsdelens samtliga verksamheter skall präglas av mångfald. I budgeten betonas även att kvinnor och män på alla arbetsplatser skall bemötas jämställt.

Med begreppet mångfald avser man olikheter beroende på kön, etnisk och kulturell bakgrund, religiös tillhörighet, ålder, språk, sexuell läggning, könsidentitet samt funktionshinder. Mångfaldsarbetet inom SDF Majorna syftar till att förändra strukturer och bidra till en stadsdel och ett samhälle utan diskriminering. Göteborgs Stad var först i landet med att inrätta en mångfaldsenhet. Enheten har som uppgift att stödja förvaltningarna i deras mångfalds- och jämställdhetsarbete.

Jämställdhet handlar om att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden¹. I jämställdhetspolicyn för Göteborgs Stad betonas att jämställdhet ytterst handlar om vilken verklighet som är viktig, vad som får utrymme, vem som har inflytande och vem som får synas. Arbetet för att uppnå jämställdhet är ett ansvar för både kvinnor och män.

Varje människa skall bemötas med respekt och värdighet, och detta skall även genomsyra SDF Majornas verksamhet. Det aktiva jämställdhets- och mångfaldsarbetet ingår i förvaltningens uppdrag både som arbetsgivare och som servicegivare åt stadsdelens invånare och skall således rikta sig både till vår personal och till dem vi är till för. Arbetet skall bedrivas målinriktat i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Enligt jämställdhetslagen skall arbetsgivare med 25 anställda eller fler fr.o.m. 2009-01-01 upprätta en jämställdhetsplan var tredje år. Förvaltningar och bolag inom Göteborgs Stad kommer dock tillsvidare att fortsätta som tidigare, det vill säga upprätta jämställdhetsplaner årligen. Likabehandlingsplanen skall enligt lagen innehålla aktiva åtgärder för att främja jämställdheten och förhindra diskriminering på arbetsplatsen. Den skall således fungera som ett redskap i det aktiva jämställdhetsarbetet. Målen för jämställdhetsarbetet skall vara konkreta, mätbara och resultaten skall analyseras. Från 1 januari 2009 trädde en ny sammanhållen diskrimineringslag i kraft, vilket innebar att de fyra diskrimineringslagarna - som behandlar kön, funktionshinder, etnicitet och sexuell läggning – slagits samman till en. Lagen innehöll två nytillkomna diskrimineringsgrunder; könsöverskridande identitet eller uttryck, samt ålder.

¹ Definition hämtad från JämO.

Övergripande mål 2010

Det övergripande målet för jämställdhetsarbetet i Majornas stadsdelsförvaltning 2010:

- Majornas jämställdhetsarbete skall ligga i framkant och jämställdhetsperspektivet skall genomsyra alla verksamheter.

Ansvar för jämställdhets- och mångfaldsarbete

Stadsdelsnämnden ansvarar för att jämställdhets- och mångfaldsarbetet följer de mål och riktlinjer som kommunfullmäktige har fastställt. Stadsdelschefen har sedan det yttersta ansvaret för att detta arbete bedrivs aktivt inom förvaltningen. Jämställdhets- och mångfaldsarbetet skall genomsyra hela organisationen och varje chef ansvarar för att planera och organisera verksamheten så att åtgärder vidtas i enlighet med gällande lagstiftning, riktlinjer samt likabehandlingsplan.

För det fortlöpande arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor svarar den partssammansatta Jämställdhets- och mångfaldskommittén. Kommitténs uppdrag består i att inspirera till aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete i respektive verksamhet och fackförbund. Gruppen ansvarar även för att utvärdera tidigare och arbeta fram kommande års likabehandlingsplan.

Likabehandlingsplanens uppbyggnad

Likabehandlingsplanen 2010 utgår ifrån jämställdhetslagens paragrafer gällande områdena arbetsförhållanden, rekrytering och lönefrågor. Efter genomgång av aktuella paragrafer i lagen följer en redogörelse för hur de planerade åtgärderna enligt tidigare likabehandlingsplan har genomförts, varefter mål och åtgärder inför kommande år redovisas. Uppföljningen av åtgärder bygger på Uppföljningsrapport 2 SDN Majorna, 2009.

Arbetsförhållanden

SDF Majorna arbetar aktivt med att fortlöpande förbättra arbetsförhållandena i de olika verksamheterna i Majorna. Förvaltningen genomför årligen NMI-undersökningar bland medarbetarna. NMI står för *Nöjd Medarbetar Index* och dessa undersökningar genomförs för att få en uppfattning av hur medarbetarna upplever sina arbetsplatser, vad de är nöjda med och vad som behöver förbättras.

Flexitid har införts på många arbetsplatser för att kunna tillmötesgå enskilda medarbetares behov och önsknings så att de på bästa sätt skall kunna kombinera arbete och privatliv.

På varje arbetsplats genomförs arbetsplatsträffar med jämna mellanrum för att alla medarbetare skall vara väl informerade och involverade i verksamheten. Arbetsplatsträffarna ger även möjlighet att ställa frågor, prata om förbättringsområden och egna tankar om verksamheten.

Vi erbjuder alla våra medarbetare friskvårdsbidrag på en årlig summa som 2009 var på upptill 1000 kronor. Bidraget kan användas till bland annat massage, träningskort, hjälp med stresshantering, bad på Valhallabadet. Medarbetarna kan även söka ersättning för olika träningslopp samt har kostnadsfri tillgång till Falck Healthcares utbud av bland annat juridisk hjälp, samtalsstöd eller ekonomisk rådgivning. Subventionerad massage erbjuds också alla medarbetare till en självkostnad på 100 kronor.

I SDF Majorna ser vi vikten av mångfald och vikten av att alla arbetsplatser delar värderingen att varje individ blir sedd och accepterad utifrån personens egna förutsättningar.

Vad säger lagen?

4 § Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.

5 § Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

6 § Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier enligt denna lag. Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.

Tabell över antal månadsanställda i Majorna, september 2009

ANTAL MÅNADSANSTÄLLDA SEPTEMBER 2009					
	Hel tv antal	Hel tb anst	Del tv anst	Del tb antal	Antal personer
Kvinnor	815	38	239	37	1129
Män	151	15	29	18	213
Majorna	966	53	268	55	1342

Tabell över könsfördelningen i procent för månadsanställda, september 2009

KÖNSFÖRDELNING MÅNADSANSTÄLLD PERSONAL						
	TV heltid	TV deltid	TV total	TB heltid	TB deltid	Total Majorna
Kvinnor	84 %	89 %	85 %	72 %	67 %	84 %
Män	16 %	11 %	15 %	28 %	33 %	16 %

TV = Tillsvidareanställning

TB = Tidsbegränsad anställning

Uppföljning av 2009 års mål och åtgärder

- Öka chefers och andra nyckelpersoners kunskaper i genusfrågor**
Inom förvaltningen har ingen samordnad utbildning i genusfrågor genomförts utan aktiviteter av andra slag har genomförts separat i de olika verksamheterna. Exempel på aktiviteter som genomförts i verksamheterna är värderingsövningar, föreläsningar samt genomgång av lagar. Det som varit gemensamt för alla verksamheterna är att ge all personal, och inte bara cheferna, ökade kunskaper i genusfrågor.
- Utarbeta ansökan och ansöka om medel från Program för Hållbar Jämställdhet**
Detta har ej kunnat genomföras på grund av tidsbrist.
- Våra brukare skall ha ett likvärdigt bistånd oavsett kön eller etnicitet**
Varje år kartlägger IFO hur genusperspektivet ser ut i våra vräkningsärenden. Under hösten har IFO haft en föreläsning för all personal med professor Marita Eastmond på temat "olika familjer – en värld". Marita är professor i socialantropologi verksam vid Göteborgs universitet samt på Nordiska folkhögskolan för folkhälsovetenskap. Chefer och nyckelpersoner inom Funktionshinder har haft värderingsövningar på temat "Fördomar har vi allihopa". Övningarna har utgått från fallbeskrivningar ur såväl medarbetar- som brukarperspektiv. Syftet har varit att synliggöra värderingar och förutfattade värderingar utifrån konfliktsituationer som uppstår i våra dagliga möten och utveckla ett bra bemötande.
- Sjukfrånvaron skall minska med 1 procentenhet**
Förvaltningens totala sjukfrånvaro fortsätter att sjunka och målet att få ner sjukfrånvaron med 1 procentenhet har lyckats.
Den totala sjukfrånvaron har fram till oktober 2009 sjunkit med 1,12 procentenhet. Det är en mängd samverkande faktorer som påverkar sjukfrånvarotalen, främst långtidssjuka. Förvaltningen har genom att nära samarbeta med försäkringskassan, läkare och fackliga organisationer lyckats minska antalet långtidssjuka (sjuka över 180 dagar) med 105 personer sedan 2004.

Kön	Sjukfallens längd	2009-09-30		2008-09-30		Skillnad	
		Tidsbegr sjukers i procent	Total sjukfrånvaro i procent	Tidsbegr sjukers i procent	Total sjukfrånvaro	Tidsbegr sjukers i procent	Total sjukfrånvaro
Kvinnor	SAMTLIGA	2,24	7,7	3,1	8,93	-0,86	-1,23
	1 - 14 dagar	0	2,36	0	2,17	0	0,19
	15 - 59 dagar	0,1	0,93	0	0,76	0,1	0,17
	60 -	2,15	4,41	3,1	6	-0,95	-1,59
Män	SAMTLIGA	1,61	5,01	2,17	5,46	-0,56	-0,45
	1 - 14 dagar	0	1,86	0	1,61	0	0,25
	15 - 59 dagar	0	0,36	0	0,32	0	0,04
	60 -	1,61	2,8	2,17	3,52	-0,56	-0,72
Totalt	SAMTLIGA	2,14	7,28	2,96	8,4	-0,82	-1,12
	1 - 14 dagar	0	2,28	0	2,08	0	0,2
	15 - 59 dagar	0,08	0,84	0	0,69	0,08	0,15
	60 -	2,06	4,16	2,96	5,62	-0,9	-1,46

- **Ofrivillig deltid/timanställning skall ej förekomma**

Andelen deltidsanställda inom SDF Majorna har minskat med 3 procentenheter totalt inom alla verksamheter, vilket gör att andelen deltidsanställda är nere på 24 procentenheter.

Nya Tider är ett samverkansprojekt som Göteborgs Stad startade 2007 för att utarbeta handlingsplaner inom Funktionshinder och Äldreomsorg i syfte att ta bort ofrivillig deltid och timavlönade. SDF Majorna har varit en av de drivande parterna inom projektet och har varit delaktiga sedan 2007. Förvaltningen har under 2009 arbetat utifrån framtagna handlingsplaner. För Äldreomsorg och Funktionshinder som är med i Nya Tider har deltidsanställd personal minskat 4 procentenheter inom Äldreomsorgen och 8 procentenheter inom Funktionshinder. I vilken mån Nya Tider projektet påverkat resultatet kommer en utvärdering som genomförs i slutet av 2009 att avgöra. Projektet skall avslutas 2010-12-31.

Mål 2010

- Öka chefers och andra nyckelpersoners kunskaper i genusfrågor.
- Inga ofrivilliga deltidsanställda skall förekomma.
- Den arbetade tiden för timavlönade skall halveras jämfört med januari 2009.
- Sjukfrånvaron skall minska med en procentenhet.
- Våra brukare skall ha ett likvärdigt bistånd oavsett kön eller etnicitet.

Åtgärder

- Varje verksamhet skall upprätta en handlingsplan som baserar sig på förvaltningens likabehandlingsplan och skall sedan integreras med respektive verksamhetsplan.
- Utarbeta en handlingsplan för att öka chefers och andra nyckelpersoners kunskaper i genusfrågor.
- Ett fortsatt arbete med Nya Tider för att minska antalet timanställda samt ofrivilligt deltidsanställda. Nya Tider genomförs med början 2009 och skall vara genomfört

2010-12-31. I årsrapporten 2009 kommer en lägesrapport för hur projektet framskrider.

- För att minska sjukfrånvaro med ytterligare 1 procentenhet kommer förvaltningens arbete i samverkan med chefer, medarbetare, företagshälsovård och försäkringskassa att fortsätta.
- Varje verksamhet skall följa upp resultatet av utfärdade bistånd ur ett genusperspektiv.

Rekrytering

Förvaltningen skall i samband med rekrytering säkerställa att personer inte diskrimineras. Förvaltningen skall arbeta för att få en jämställd organisation där vi tillvaratar och uppskattar mångfald. Rekryteringen ur ett mångfaldsperspektiv följs upp genom årlig statistik från SCB.

Vid rekrytering skall det vara möjligt att prioritera underrepresenterat kön vid lika eller likvärdig kompetens, detta för att på sikt skapa jämställdhet på de arbetsplatser och i de verksamheter som har en underrepresentation av det ena könet.

Förvaltningen har en kompetensförsörjningsgrupp som har till uppgift att utarbeta en årligen återkommande kompetensförsörjningsplan. Genom detta arbete vill förvaltningen säkerställa att alla medarbetare har de kunskaper och den kompetens som krävs för att kunna utföra arbetet på ett tillfredställande sätt. Alla medarbetare skall känna att de har de kompetenser de behöver för att känna sig trygga i sin yrkesroll.

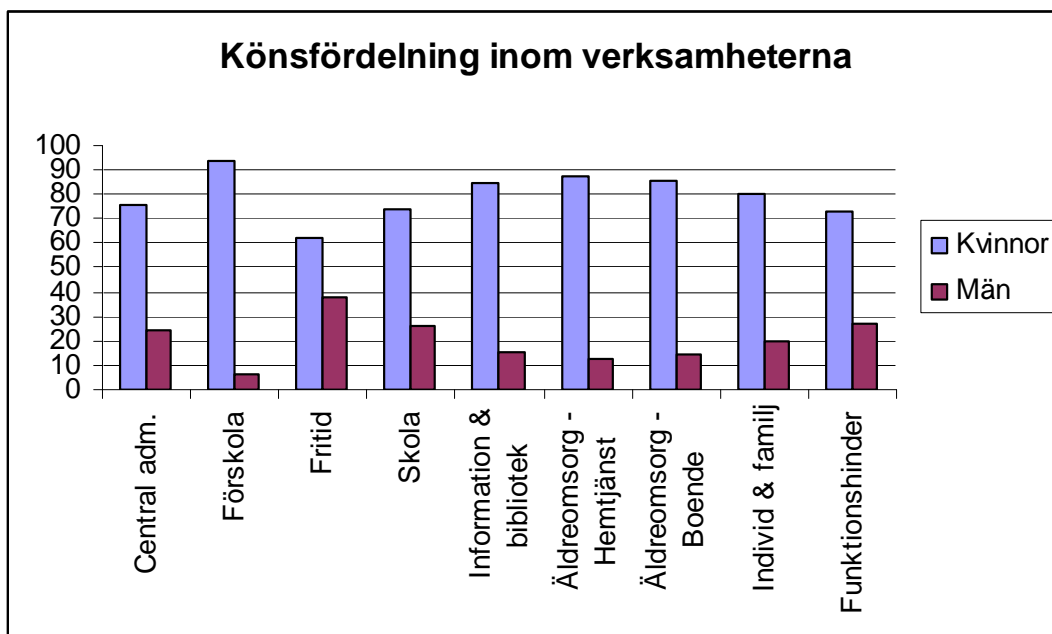
I SDF Majorna är män underrepresenterade i alla verksamheter men framförallt i förskolan samt i äldreomsorgen. Under hösten 2009 har en studie genomförts för att se hur förvaltningen kan få fler manligt sökande till dessa verksamheter. En plan för hur annonser skall läggas upp på ett könsneutralt sätt arbetas fram samt hur man kan arbeta för att det underrepresenterade könet skall vilja stanna kvar i verksamheten när individen väl har börjat. Arbetet med att få en jämn könsfördelning i våra olika verksamheter är ett prioriterat arbete inom förvaltningen och något som vi arbetar aktivt med.

Vad säger lagen?

7 § Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

8 § Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.

9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.



Procentandel tillsvidareanställda män respektive kvinnor inom de olika verksamheterna.

Uppföljning av 2009 års mål och åtgärder

- **Rekryteringen skall bidra till en bättre spegling av befolkningsstrukturen i Göteborg**

SDF Majorna arbetar medvetet med att öka andelen anställda med utländsk härkomst. 24 % av våra rekryteringar är av personer med utländsk bakgrund vilket är totalt 25 personer av 105 rekryteringar. Nyrekryteringarna av personer med utländsk bakgrund är främst omvårdnadspersonal. Totalt har förvaltningen 15 procentenheter anställda med utländsk härkomst.

I förvaltningens jobbbannonser poängteras att jämställdhet, mångfald och delaktighet är något som vi arbetar aktivt med i SDF Majorna.

- **Öka andelen manliga arbetstagare inom de verksamheter där män är underrepresenterade.**

Målet att öka andelen manliga arbetstagare inom de verksamheter där de är underrepresenterade har försvårats av att antalet sökande är begränsat. Alla förvaltningens medarbetare skall ha tillräckliga kvalifikationer för att kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett tillfredställande. Eftersom detta mål varit svårt att nå så har vi valt en annan inriktning på vårt arbete för att på lång sikt ändå kunna uppnå detta. Under hösten 2009 påbörjades ett långsiktigt arbete för att kunna få fler manligt sökande till de verksamheter där de är underrepresenterade. Intervjuer har genomförts med redan anställd manlig personal inom de två verksamheter där män är i störst minoritet. Förvaltningen vill på detta sätt se vad SDF Majorna som arbetsgivare kan göra för att få fler manliga sökande och på så sätt på sikt minska den ojämna könsfördelningen. Inom de verksamhetsområden som finns i Majorna är män det underrepresenterade könet inom alla verksamheter. En djupare studie har genomförts inom förskolan och äldreomsorgen för att se hur vi kan få fler manliga sökande till de verksamheterna. Förskolan och äldreomsorgen valdes som verksamheter då de är de verksamheter med lägst andel manliga anställda, 5 % respektive 10 %.

Mål 2010

- Rekryteringen skall bidra till en bättre spegling av befolkningsstrukturen i Göteborg.
- Fortsätta arbetet med att öka andelen manliga arbetstagare inom de verksamheter där män är underrepresenterade genom att ta fram en långsiktig strategi för att öka andelen manliga arbetstagare.

Åtgärder

- Den studie kring hur Majorna kan få fler manligt sökande som genomfördes i slutet av 2009 skall användas för att sprida kunskaper om hur vi som förvaltningen kan öka andelen manligt anställda. Detta kommer att följas upp och studien kommer att vara underlag för att kunna ta fram en långsiktig plan för att få in fler män i våra verksamheter.

Lönefrågor

I förvaltningen arbetar vi mycket aktivt med att säkerställa att vi har jämställda löner och att inga osakliga löneskillnader förekommer. I SDF Majorna har vi haft jämställda löner under lång tid och det arbetet är en mycket naturlig del av vårt likabehandlingsarbete. Vårt arbete är inriktat på att det inte skall finnas några osakliga löneskillnader inom respektive lönebox. Ansvar för detta arbete ligger på alla nivåer i organisationen men cheferna har en central roll och genomför löneanalyser på sina respektive enheter för att motverka osakliga löneskillnader. Det finns inom förvaltningen inga osakliga löneskillnader och vi har därför ingen handlingsplan för hur vi skall kunna minska skillnaderna. Vi har däremot en handlingsplan för hur löneöversynsprocessen är planerad över året, när de olika stegen skall genomföras. Denna års-cykel/handlingsplan finns med som en bilaga sist i likabehandlingsplanen.

Vad säger lagen?

10 § *I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera - bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och*

- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och

- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Uppföljning av 2009 års mål och åtgärder

- **Säkerställa att inga osakliga löneskillnader förekommer.**

Utifrån arbetet som bedrevs 2009 konstaterades att inga osakliga löneskillnader förekommer. Cheferna inom respektive verksamhetsområde har analyserat löneskillnaderna inom sina enheter. Det finns förklaringar till de löneskillnader som förekommer och de är därigenom inte osakliga.

Mål 2010

- Fortsätta arbetet så att inga osakliga löneskillnader uppkommer.

Åtgärder

- Genomföra löneanalys i samband med lönerevision för att upptäcka eventuella osakliga löneskillnader. Osakliga löneskillnader skall rättas till i samband med lönerevision.

Statistik för löneanalys

Lönebox C, Personlig assistent

Benämning	10:e perc	Median	90:e perc	Lönbegrepp
2009 C pers. assistenter, kvinnor	17 500	19 600	22 000	Grundlön
2009 C pers. assistenter, män	18 000	19 100	21 000	Grundlön
GBG C 09	17 399	19 658	21 724	

Lönebox D, Samtliga befattningar

Benämning	10:e perc	Median	90:e perc	Lönbegrepp
2009 D alla befattningar, kvinnor	18 700	21 700	24 150	Grundlön
2009 D alla befattningar, män	18 300	20 500	22 850	Grundlön
GBG D 09	18 443	20 935	23 258	

Lönebox D, Undersköterska

Benämning	10:e perc	Median	90:e perc	Lönbegrepp
2009 D usk, kvinnor	18 700	21 600	24 400	Grundlön
2009 D usk, män	18 800	20 500	22 000	Grundlön
GBG D 09	18 443	20 935	23 258	

Lönebox D, Vårdbiträden

Benämning	10:e perc	Median	90:e perc	Lönbegrepp
2009 D vbt, kvinnor	19 300	21 200	22 900	Grundlön
2009 D vbt, män	17 300	20 975	23 300	Grundlön
GBG D 09	18 443	20 935	23 258	

Lönebox F, Förskollärare, Fritidspedagog, Lärare

Benämning	10:e perc	Median	90:e perc	Lönbegrepp
2009 F förskollärare, kvinnor	21 500	24 200	26 200	Grundlön
2009 F förskollärare, män	19 100	24 300	26 750	Grundlön
2009 F fritidspedagog, alla	23 200	24 600	26 800	Grundlön
2009 F fritidspedagog, kvinnor	22 700	24 325	26 250	Grundlön
2009 F lärare, kvinnor	24 250	27 100	29 900	Grundlön
2009 F lärare, män	22 900	26 825	29 967	Grundlön
GBG F 09	21 017	24 081	27 158	

Årscykel för löneöversynsprocessen

Tidsplanering för genomförande
ledningsgrupper och fackliga organisationer

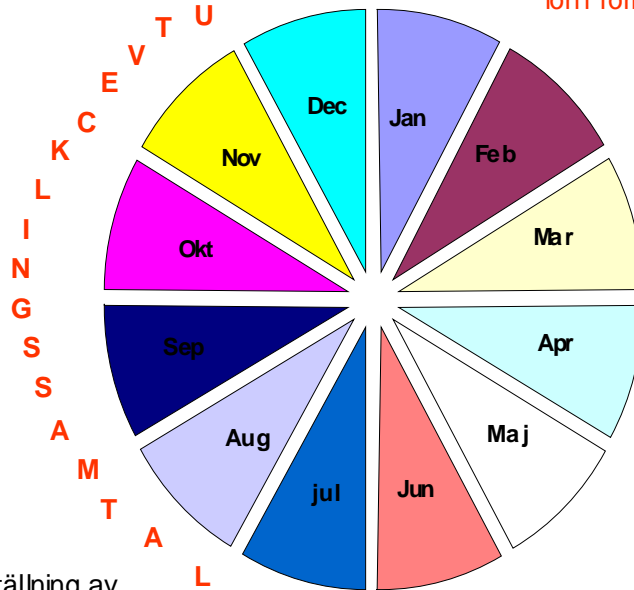
Förberedelse tid

Möten med **chefer/ledare**

**Lönesättningsarbete - Individuell och differentierad
lön i förhållande till resultat och prestation**

Information om AG strategi och
prioriteringar inför kommande
års löneöversyn

**Fastställande av strategi
och prioriteringar av AG**
(centrala och
förv.övergripande
ställningstaganden)



Överläggning/
Förhandling / Avstämning

Chef meddelar ny lön
/ Löneöversyn klar

Den nya lönen betalas ut från 1/4

Lönekriterier diskuteras på APT

Redovisning av uppföljning och
analys för ledningen

Analysarbete / sammanställning av
resultat och effekter

Förberedelse: Boka tider för
uppföljningar redovisningar av
analys för ledningen till hösten

**Utvecklings-lönesamtal planeras in av chef
under året som återkommande aktivitet**