

Mottagare

Tekniska nämnden

Statusrapport för arbetet med lönesatsningar på jämställdhet och brist

Förslag till beslut

Tekniska nämnden godkänner förvaltningens information om status på lönesatsningar jämställdhet och brist.

Sammanfattning

Samtliga nämnder har fått i uppdrag att till budgetberedningen 2024 återkomma med statusrapport rörande arbete kopplat till lönesatsning på jämställdhet och bristyrken. (RF 2023-06-19, §113) RS 2022/93.

Det långsiktiga målet för lönebildningen på teknikförvaltningen är att ha marknadsmässiga löner så det är möjligt att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare. Förvaltningen konkurrerar inom flera områden med privata näringslivet gällande svårrekryterad kompetens. Förvaltningen har under flera år genomfört lönesatsningar framför allt utifrån brist, men även en satsning avseende jämställdhet.

Ärendebeskrivning

Under de senaste åren har bristyrken så som ingenjörer, chefer och arbetsledare, tekniker och elektriker varit prioriterade i förvaltningens lönerrevision och i 2023 års löneöversyn gavs extrasatsningar på dessa yrkeskategorier om totalt 800 000 kronor. Flera av dessa yrkeskategorier har varit prioriterade under de senaste åren, antingen genom centralt tilldelade extra medel eller genom omfördelningar inom förvaltningens tilldelade budgetram för personalkostnadsökningar. Satsningarna har gjorts för att fortsätta stärka konkurrenskraften inom svårrekryterade yrken.

Utöver satsningar på svårrekryterade yrken gjordes även en jämställdhetsatsning på städare i lönerrevisionen 2023. Totalt höjdes lönerna med 4,54 procent i 2023 års löneöversyn inom teknikförvaltningen. Kommunals avtalsområde höjdes samma år med 4,16 procent. De prioriterade grupperna har tagits fram i dialog med facken i förvaltningens lönebildningsgrupp samt efter dialog i regionens HR-nätverk och förvaltningens ledningsgrupp. Överlag har de senaste årens lönesatsningar givit god effekt för att öka lönenivåerna. Detta har bidragit till att lönerna står sig bättre i förhållande till de privata aktörer som konkurrerar om arbetskraften för huvuddelen av förvaltningens bristkompetens, men det kommer att krävas

fortsatta satsningar framåt för att förvaltningen ska bibehålla konkurrenskraften. Tendensen på arbetsmarknaden är att fler och fler arbetsgivare får svårt att rekrytera rätt kompetens vilket leder till att framförallt ingångslönerna drivs upp i takt med att konkurrensen bland arbetsgivarna ökar, vilket motverkar en ökad lönespridning.

Förvaltningens lönekartläggning visar på jämställda löner, det vill säga att det inte går att finna några osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor inom förvaltningens yrken. Chefer utbildas i lönebildning genom regionens löneutbildningar och lönekriterierna lyfts till diskussion på arbetsplatsträffar i syfte att förankra lönebildningsarbetet i verksamheten. Ett antal svårrekryterade yrkesgrupper planeras för prioriteringar i lönerevisionen 2024. Dessa grupper skiljer sig från tidigare, eftersom de genomförda satsningarna gjort att de grupper som tidigare varit prioriterade ligger väl till lönemässigt.

Dock kan konstateras att genomförda omfördelningar har lett till att andra yrkesgrupper, så som chaufförer, renhållningsarbetare och hantverkare istället halkat efter den privata arbetsmarknaden, vilket leder till svårigheter att rekrytera. Dessa grupper kommer att behöva prioriteras i lönerevisionen 2024. Jämfört med övriga riket och jämförbara kommuner har teknikförvaltningen över lag konkurrenskraftiga löner, men utmaningen med att konkurrera med den privata arbetsmarknaden kvarstår och det finns en fortsatt utmaning i att öka lönespridningen till följd av höga ingångslöner i bristyrken. Därför kommer förvaltningen sannolikt att fortsatt ha behov av satsningar på svårrekryterade grupper, även efter 2024.

Bedömning

Förvaltningens satsningar på svårrekryterade grupper har gett god effekt och bidragit till möjligheten att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare med bristkompetens, men satsningar på svårrekryterade grupper görs överallt, och fler och fler yrkesgrupper är svåra att rekrytera, vilket sannolikt innebär att lönesatsningar kommer att vara nödvändigt även fortsättningsvis.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse teknikförvaltningen daterad 2024-02-19

Teknikförvaltningen

Patric Ramberg
Teknisk direktör

Skickas till

Regionstyrelseförvaltningen i samband med budgetberedning 2025-2027.