

Mottagare  
Socialnämnden

## Uppdrag RF § 113. Lönesatsning på jämställdhet och bristyrken

### Förslag till beslut

Socialnämnden lämnar förvaltningens tjänsteskrivelse till regionfullmäktige som socialnämndens svar på uppdraget.

---

### Sammanfattning

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

Det långsiktiga målet för lönebildningen på socialförvaltningen är att alla yrken ska ha marknadsmässiga löner som gör det möjligt att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare. Förvaltningen har under ett flertal år genomfört lönesatsningar framför allt utifrån brist, men också utifrån jämställdhet. Satsningarna har givit effekt, men satsningarna behöver fortsätta för att lönerna ska kunna bibehålla konkurrenskraftiga nivåer.

### Ärendebeskrivning

I 2022 års löneöversyn gavs extrasatsningar på bristyrken om totalt 2,1 miljoner kronor (3,75 miljoner kronor 2021) till bland annat sjuksköterskor, omvårdnadsmedarbetare, handläggare och enhetschefer. Satsningen bidrog förvisso till att stärka löneläget för yrkesgrupperna men i och med att även andra arbetsgivare gjorde satsningar på samma yrkesgrupper behövde satsningarna fortsätta 2023.

I 2023 års löneöversyn gavs extrasatsningar på bristyrken om totalt 6,4 miljoner kronor till bland annat sjuksköterskor, omvårdnadsmedarbetare, handläggare och enhetschefer. Satsningarna gjordes för att fortsätta stärka konkurrenskraften inom svårrekryterade yrken och inte som jämställdhetsatsningar då kvinnors medianlön inom förvaltningen är åtta procent högre än männens. Totalt höjdes lönerna i 2023 års löneöversyn med 3,85 procent inom socialförvaltningen, där Kommunals avtalsområde fick störst höjning (4,12 procent). Satsningarna togs fram i nära dialog med facken i förvaltningens lönediskussionsgrupp samt övriga förvaltningar med samma eller liknande befattningar.

Under 2023 utvecklades medianlönen inom socialförvaltningen med 4,4

procent medan 10:e percentilen utvecklades med 3,9 procent, vilket visar att de satsningar som gjordes under fjolåret utifrån kompetens och prestation ändå fått önskad effekt. Pensionsavgångar och påfyllnad av nya medarbetare inom samma yrken gjorde att 90:e percentilen inte ökar fullt så mycket (3,7 procent).

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 och desperationen bland arbetsgivarna ökar, vilket också motverkat en ökad lönespridning. Lönespridningen inom socialförvaltningen 2023 höll sig på ungefär samma nivå som året innan, 60,6 procent (61 procent 2022). Inför 2024 års löneöversyn ska de centrala löneavtalen omförhandlas och förvaltningen räknar därför med att förhandlingarna kommer dra ut på tiden och att löneöversynen kommer infalla under andra halvan av året.

### **Bedömning**

Överlag har tidigare satsningar givit god effekt för att öka lönenivåerna bland de som presterar bäst och har den högsta kompetensen men i och med att landets övriga kommuner och regioner gör och har gjort liknande satsningar kommer det att krävas ytterligare satsningar framåt för att förvaltningen ska bibehålla och förbättra sin konkurrenskraft.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse, daterad 2024-02-16  
RF 2023-06-19, §113

Socialförvaltningen

Marica Gardell  
Socialdirektör

### **Skickas till**

Budgetberedningen, via registrator RS