



Beslutsunderlag för lönepolitik – bilaga lönestrategisk plan

1. Särskilda händelser

Finns det särskilda händelser under det gångna verksamhetsåret, i planeringsförutsättningarna eller i vår omvärld som märkbart påverkat eller kommer påverka något av nämndens ansvarsområden ekonomiskt, kvalitetsmässigt eller på annat sätt?

- Vilket/vilka områden har i sådana fall påverkats alternativt kommer att påverkas hos nämnden?
- Vad för typ av händelser eller beslut är det som har inträffat alternativt kommer att inträffa? Hur har händelserna påverkat nämnden? Alternativt hur kommer det att påverka nämnden?
 - Om det är något som hänt under det gångna året (analys av nuläge), vad berodde dessa särskilda händelser på? Vilka faktorer har påverkat?

Använd fakta, tabeller, nyckeltal eller andra mätningar för att beskriva situationen

Skriv här: Lönestrategisk handlingsplan

Politiken fattade under 2016 beslut om lönepolitiskt program och en lönestrategisk handlingsplan. I planen anges att Hylte kommuns lönesituation ska vara på en sådan nivå att kommunens medianlöner når samma nivåer som råder i Falkenberg och Laholm. Detta mål ska enligt planen vara nått 2019. Stora satsningar gjordes under 2016 på pedagogisk personal och vissa bristyrken, dock kvarstår områden i den lönestrategiska planen för att målet ska vara nått 2019.

I uppföljningen som gjorts våren 2018 av den lönestrategiska planen framkommer att gjorda satsningar inom pedagogiska yrken inom skola och barnomsorg har haft stor effekt vid utvärdering av 2017 års löner, dock har löneutvecklingen inom övriga kommuner gjort att minskningen inte fullt ut motsvarar satsade medel. När det gäller satsningen på socialsekreterare med flera kan konstateras att löneutvecklingen hos övriga kommuner har varit ännu större just för gruppen socialsekreterare, där differensen till snitt-medianen trots gjord satsning är ca 1000 kr enligt gamla sättet att räkna och enligt föreslaget nytt sätt är ca 1500 kr (2017 års löner).

I bilagorna redogörs för två sätt att jämföra medianlönen, dels ett där Hyltes median medräknas och är så som räknades när lönestrategiska planen togs fram och dels ett sätt där jämförelsemedianen är snittet mellan Falkenberg och Laholm, vilket torde vara ett mer ändamålsenligt sätt att räkna om målet är att vi ska ha ett löneläge som är jämförbart med dessa kommuner. Det totala utfallet av de två sätten att räkna på skiljer sig åt med ca 3 Mkr och har alltså en avgörande betydelse.



Påverkande faktorer på löneutvecklingen har varit att även andra kommuner kan ha gjort riktade satsningar. Tidigare år uppskattas att budgeterat utrymme har varit mer likt övriga kommuner men vid samma procentuella ökning i löneöversyn så blir löneökningarna i kr större i övriga kommuner då de har ett högre löneläge. Vi vet också att Hylte kommun i 2018 års löneöversyn har avsatt ett mindre utrymme än övriga kommuner i länet.

Att lönesatsningarna har gjorts har varit en mycket positiv faktor vad gäller marknadsföringen i kommunen och bedöms ha haft en positiv effekt i rekryteringssammanhang samt för personalomsättningen. För att den lönestrategiska planen ska ha fortsatt trovärdighet är det viktigt att den används som ett verktyg i lönepolitiken och att de medel som krävs för att nå målet avsätts i budget. Det är även viktigt att upprätthålla den förväntade löneökningnivån i prognoserna på samma nivå som riket.

Utifrån marknadsläget och rekryteringssvårigheter föreslås en fortsatt prioritering av framför allt legitimerad sjukvårdspersonal, socialsekreterare och chefer. Det finns många ytterligare grupper som är viktiga att prioritera men där arbetsgivaren bedömer att lönestrategiska satsningar bör föregås av djupare analys av gruppernas sammansättning och önskad lönebild. Det kan särskilt kommenteras att för chefer så avviker föreslagen satsning mot tabellerna i såväl bilaga 1 som 2 och beror på att en djupare analys har gjorts av lönerna för kommunens ledningsgrupp genom direkt kontakt med Laholm och Falkenberg för att få löneläget för så jämförbara positioner som möjligt, i den gemensamma lönestatistiken saknas detta på några positioner och därför finns det inte någon kostnad med för dessa i bilaga 1 och 2.



. Förslag på åtgärder

- Vilka åtgärder föreslås för att komma tillrätta med situationen?
 - Aktiviteter/utredningar/rutiner/beslut resurser eller förändrat arbetssätt?
 - Innebär åtgärderna minskade/ökade eller oförändrade kostnader?
 - Förändring av kvalitetsnivåer på beslutade nyckeltal för grunduppdraget?

Skriv här:

- Att det avsätts medel för lönestrategisk satsning under 2018 eller senast 2019 för följande grupper:
 - Legitimerad sjukvårdspersonal: 315 000 kr/helår (omfattar alla sjuksköterskor, arbetsterapeuter samt sjukgymnaster)
 - Socialsekreterare: 580 000 kr/helår
 - Chefer: 850 000 kr/helår
- Utrymmet i de årliga löneöversynerna ska som lägst motsvara SKLs prognoser för lönekostnadsökningar under REP-perioden, utöver detta bör medel avsättas för åtgärder utifrån lönekartläggning samt en övergripande pott för strategiska lönesatsningar på individuell nivå.

3. Konsekvensbeskrivning

Vilka konsekvenser får det för nämnden om inga åtgärder vidtas?

Här är det viktigt att konsekvensbeskrivningen är så pass utförlig som möjligt. Vad blir den reella konsekvensen? (Exempelvis: Inte bara att vi ej når accepterad kvalitetsnivå eller att vi inte uppfyller lagen). Vilka konsekvenser kan det få på ev. berörda arbetsgrupper, brukare, kunder eller för kommunen i stort? Vilka konsekvenser kan det få om vi inte uppfyller lagen?

Skriv här:

Om vi inte erbjuder löner i nivå med andra arbetsgivare i vårt närområde kommer svårigheterna att rekrytera att öka, vi kommer också att ha svårt att behålla personal om lönenivåerna skiljer för mycket och riskerar därmed stor personalomsättning inom berörda yrken och i synnerhet där det är brist på utbildad personal. Lyckas vi inte rekrytera och behålla personalen så påverkar det även förutsättningarna att leverera resultat i verksamheten med hög kvalitet och kan därmed påverka flera av kommunfullmäktiges nyckeltal. Även arbetsmiljön påverkas för ordinarie personal om personalomsättningen är hög, vilket i sin tur kan leda till högre sjukfrånvaro och ännu högre personalomsättning.



Bilaga 1 – Nulägesanalys lönestrategisk plan

KOSTNAD FÖR ATT NÅ MEDIAN - FBG/LHM - FÖRSLAG REV. RÄKNESÄTT FROM 2017/2018

Ledningsarbete	
	2017 (Diff. till Fbg/Lhm)
Lönekostnad utifrån heltid	50 950 kr
Inklusive PO	70 479 kr
Totalt på 12 månader	845 750 kr

Handlägg- och administratörsarbeten	
	2017
Lönekostnad utifrån heltid	149 251 kr
Inklusive PO	206 459 kr
Totalt på 12 månader	2 477 507 kr

Vård och omsorg + rehabilitering och förebyggande + socialt och kurativt	
	2017
Lönekostnad utifrån heltid	165 111 kr
Inklusive PO	228 398 kr
Totalt på 12 månader	2 740 777 kr

Skola och barnomsorg	
	2017
Lönekostnad utifrån heltid	197 010 kr
Inklusive PO	272 524 kr
Totalt på 12 månader	3 270 287 kr

Kultur-, turism- och fritidsarbete	
	2017
Lönekostnad utifrån heltid	15 773 kr
Inklusive PO	21 819 kr
Totalt på 12 månader	261 825 kr

Teknik och hantverksarbeten, med mera	
	2017
Lönekostnad utifrån heltid	16 280 kr
Inklusive PO	22 520 kr
Totalt på 12 månader	270 241 kr

Total kostnad 12 mån inkl PO	9 866 387 kr



Bilaga 2 – Nulägesanalys lönestrategisk plan

**KOSTNAD FÖR ATT NÅ MEDIAN - HY/FBG/LHM - RÄKNESÄTT
2014/2015**

Ledningsarbete			
	2014	2017	Förändring
Lönekostnad utifrån heltid	43 269 kr	31 821 kr	- 11 448 kr
Inklusive PO	59 910 kr	44 018 kr	- 15 892 kr
Totalt på 12 månader	718 923 kr	528 216 kr	- 190 707 kr

Handlägg- och administratörsarbeten			
	2014	2017	Förändring
Lönekostnad utifrån heltid	63 707 kr	99 501 kr	35 794 kr
Inklusive PO	88 209 kr	137 640 kr	49 431 kr
Totalt på 12 månader	1 058 505 kr	1 651 677 kr	593 172 kr

Vård och omsorg + rehabilitering och förebyggande + socialt och kurativt			
	2014	2017	Förändring
Lönekostnad utifrån heltid	71 038 kr	106 699 kr	35 661 kr
Inklusive PO	98 359 kr	147 597 kr	49 238 kr
Totalt på 12 månader	1 180 311 kr	1 771 161 kr	590 850 kr

Skola och barnomsorg			
	2014	2017	Förändring
Lönekostnad utifrån heltid	307 606 kr	128 340 kr	- 179 266 kr
Inklusive PO	425 911 kr	177 533 kr	- 248 379 kr
Totalt på 12 månader	5 110 935 kr	2 130 393 kr	- 2 980 543 kr

Kultur-, turism- och fritidsarbete			
	2014	2017	Förändring
Lönekostnad utifrån heltid	10 146 kr	10 516 kr	370 kr
Inklusive PO	14 048 kr	14 547 kr	499 kr
Totalt på 12 månader	168 578 kr	174 561 kr	5 984 kr

Teknik och hantverksarbeten, med mera			
	2014	2017	Förändring
Lönekostnad utifrån heltid	21 850 kr	10 562 kr	- 11 288 kr
Inklusive PO	30 254 kr	14 610 kr	- 15 643 kr
Totalt på 12 månader	363 042 kr	175 325 kr	- 187 717 kr

Total kostnad: 8 600 293 kr 6 431 333 kr - 2 168 961



Bilaga 3 – Om jämförelse samt bedömning av respektive område

Om AID

Jämförelserna med de övriga kommunerna görs utifrån AID (Arbetsidentifikation) som är ett system för gruppering av arbetsuppgifter. AID är bland annat till för att kunna analysera lönebildning på central och lokal nivå. AID är en överenskommelse mellan den centrala arbetsgivarorganisationen SKL och de centrala arbetstagarorganisationerna.

Även om det finns tydliga instruktioner kring AID händer det att kommuner trots allt, kodar likartade befattningar olika vilket i sin tur påverkar lönestatistiken och därmed underlaget till den lönestrategiska planen.

Exempel:

I Hylte kodas personalkonsulter och löne- och systemkonsulter på AID – etikett 151012 (Handläggare personal/löner). I Laholm och Falkenberg kodas lönekonsulterna på AID – etikett 152012 (Administratör personal/löner). Detta gör att det blir en stor skillnad på AID – etikett 151012 och att ingen jämförelse kan göras på AID – etikett 152012.

SKL har precis kommit överens med övriga parter om en revidering av AID – etiketterna. Dessa revideringar ska vara på plats till november 2018. Ett exempel på revidering är socialsekreterare som idag kodas på en AID – etikett. Vid revideringen har man valt att skapa nya AID - etiketter för socialsekreterare för att särskilja socialsekreterare som jobbar mot barn och unga och socialsekreterare som jobbar med biståndsbedömning. Revideringen av AID gör att det bör göras en översyn av den lönestrategiska planen 2019.

Om jämförelserna

I de tidigare jämförelserna har jämförelse gjorts dels på sysselsättningsgrad dels utifrån heltid. Att jämföra på sysselsättningsgrad är svårt eftersom sysselsättningsgrader ständigt förändras och det är svårt att göra korrekta jämförelser. Detta tillsammans med att Hylte kommun är på väg mot en heltidsorganisation gör att jämförelserna i fortsättningen enbart görs utifrån heltid.

Jämförelserna görs med hjälp av median – lön som inte är det samma som medellön. Median – lön är den lön som ligger i mitten av spannet. Består spannet av ett jämnt antal löner är median-lönen medelvärdet av de två lönerna i mitten av spannet.

Jämförelserna i denna bilaga görs genom att median-lönen för varje AID tas fram för respektive kommun. Hyltes median jämförs sedan mot medel-medianen för Laholm, Falkenberg och Hylte. Detta sätt var det som användes när lönestrategiska planen togs fram och beslutades och används nu för att kunna göra en jämförelse mellan åren och uppföljning av gjorda satsningar. I vissa fall görs även en jämförelse mot medel-medianen för Laholm och Falkenberg, detta anges i så fall. I samband med att AID-kodningen revideras i höst bör en samtida ändring göras i beräkningen av medianen som Hylte jämförs med så att det enbart är medel-medianen för Laholm och Falkenberg.

Tidigare lönestrategiska satsningar

Hylte kommun har satsat 700 tkr på pedagoger (2015), 4 mkr till pedagoger (helårsbasis 2016) och 1 mkr på bristyrken (helårsbasis 2016, socialsekreterare m.fl.). Inom ramen för löneöversyn 2017 gjordes en strategisk satsning på 300 tkr framförallt mot chefer inom omsorgen.



Sammanställning och analys

Ledningsarbeten

För chefer kompletteras AID – koden med en av fyra möjliga nivå-kodningar (A, B, C, L). Det händer att kommunerna kodar likartade befattningar på samma AID men på olika nivåer för samma befattning/ansvar, vilket gör att närmare jämförelser svåra. Lönekostnaden nedan är vad det skulle kosta att höja lönerna i Hylte så att lönerna i Hylte hamnar i nivå med medel-medianen för Hylte, Falkenberg och Laholm.

Ledningsarbete			
	2014	2017	Förändring
Lönekostnad utifrån heltid	43 269 kr	31 821 kr	- 11 448 kr
Inklusive PO	59 910 kr	44 018 kr	- 15 892 kr
Totalt på 12 månader	718 923 kr	528 216 kr	- 190 707 kr

Differensen mellan Hylte och övriga kommuner har minskat och det är framförallt eftersom median-lönen för chefer inom skola och barnomsorg har ökat sedan 2014. Även median-lönen för chefer inom omsorgen har gått upp då det gjordes en lönestrategisk satsning på den gruppen i samband med löneöversyn 2017. Observera dock att det inte finns statistik att jämföra alla chefer/chefsgrupper med och dessa ingår alltså inte i ovanstående kostnadsberäkning. Observera även att Hyltes median är medräknad och påverkar medel-medianen – se motsvarande kalkyl i bilaga 1, där är kostnaden ca 845 tkr.

Nedanstående två tabeller visar löneläget utifrån 2017 års nivåer och i förhållande till medel-medianen för Falkenberg och Laholm.

CHEFER INOM OMSORG

AID: 102010, 103010, 103510, 103511, 103512, 103513 oavsett nivå

FALKENBERG		LAHOLM		HYLTE			
ANTAL	MEDIAN	ANTAL	MEDIAN	ANTAL	MEDIAN	SNITT F+L	DIFF HYLTE
39	47 919 kr	44	43 325 kr	21	43 079 kr	45 622 kr	-2 543 kr

CHEFER INOM SKOLA/BARNOMSORG

AID: 104010, 104011, 104012, 104013 oavsett nivå

FALKENBERG		LAHOLM		HYLTE			
ANTAL	MEDIAN	ANTAL	MEDIAN	ANTAL	MEDIAN	SNITT F+L	DIFF HYLTE
50	50 371 kr	17	49 863 kr	17	48 370 kr	50 117 kr	-1 747 kr



Tittar vi enbart på gruppen AID 103511 Ledning äldreomsorg - C, som är den största gruppen med enhetschefer inom omsorgen (11 st), så ser vi att differensen mellan Hyltes median och medel-median för Falkenberg och Laholm är hela -3325 kr. I detta ska då beaktas att gruppammansättningen i Hylte kan skilja sig åt vad gäller lönespridningen. I jämförelsen med övriga Hallandskommunerna ligger dock Hylte likvärdigt eller lägre på 10e percentilen, men markant lägre vad gäller såväl median som 90e percentilen, vilket styrker att det finns ett behov av att höja dessa löner.

Differensen inom ledning skola/barnomsorg beror till absolut största delen på att kontorschefens lön är lägre än i Falkenberg/Laholm (2017), i övrigt har Hylte kommun en medianlön som står sig väl i jämförelse.

Kommunledningsgruppen

Sedan förra jämförelsen har det framkommit önskemål om att göra en djupare jämförelse av löneläget för de chefer som sitter i kommunens ledningsgrupp, detta bland annat på grund av brister i statistiken då jämförelsebara personer har saknats. Jämförelsen nedan är gjord utifrån 2017 års nivåer med 2 undantag som är markerat med asterix. För att göra jämförelsen så korrekt som möjligt har en beskrivning av respektive persons ansvarsområde skickats till Falkenberg och Laholm med förfrågan om att få lön för den med likande ansvarsområde. Nedanstående tabell är framtagen utifrån respektive kommuns svar.

	Hylte	Falkenberg	Laholm	Snitt F+L	Diff Hylte
Per Borg	75 000 kr	95 000 kr	87 700 kr	91 350 kr	-16 350 kr
Mats Andresen	55 300 kr	64 000 kr	53 050 kr	58 525 kr	-3 225 kr
Stigert Pettersson	57 750 kr	73 000 kr**	73 000 kr	73 000 kr	-15 250 kr
Berit Winbladh	58 550 kr	67 500 kr	69 000 kr	68 250 kr	-9 700 kr
Madeleine Solenhill	49 000 kr	53 000 kr	49 550 kr	51 275 kr	-2 275 kr
Christer Grähs	55 600 kr	56 000 kr	63 350 kr***	59 675 kr	-4 075 kr
Thomas Löwenäng	49 900 kr	60 000 kr	57 500 kr	58 750 kr	-8 850 kr
Ulrika Hjorth	52 700 kr	67 300 kr	59 550 kr	63 425 kr	-10 725 kr
Susanne Mared	52 100 kr	51 100 kr	50 700 kr	50 900 kr	1 200 kr
Magnus Åman	40 900 kr	*	52 025 kr	52 025 kr	-11 125 kr

* Uppgift saknas då Räddningstjänsten är ett separat bolag

** 2018 års lön

*** En av lönerna i snittet är 2018 års nivå

Vissa av chefspositionerna är väldigt snarlika mellan kommuner medan det i vissa andra fall inte finns någon med helt jämförbart ansvarsområde. Vid summering av ovanstående differens ger det en kostnad på ca 80 000 kr/månad och heltid för att nå medel-medianen för Falkenberg och Laholm. På helår och med 2017 års PO ger det en kostnad på ca 1 300 tkr.



Arbetsvärdering*

I prioritering av chefsgrupper är det även intressant att titta på lönedata från arbetsvärderingen, det kan särskilt kommenteras att förskolechefer ingår i samma grupp som enhetschefer omsorg, kost och lokalvård och drar upp medianen i tabellen nedan.

Värderingsbox:	Grupper:	Medianlön sept. 2017
Värderingsbox 18	Enhetschefer omsorg, förskola, kost och lokalvård	39 500
	Enhetschefer special	41 850
Värderingsbox 19	Enhetschef rektor	47 500
	Enhetschef socialtjänst	44 500
Värderingsbox 20	Processledare	51 600
Värderingsbox 21	Kommunledningsgrupp (inkl kommunchef)	55 000

*Från MIA, lönedata.

Bedömning av gruppen Ledningsarbeten

Kommunens ledningsgrupp är en grupp med relativt få individer där också jämförelsen görs med andra enstaka individer och där individuella faktorer och organisatoriska förutsättningar starkt kan inverka på lönesättningen, varför resultatet bör beaktas med en medvetenhet om detta. I analysen kommenteras även lönespridningen inom gruppen enhetschefer omsorgen. Utifrån ovanstående lönejämförelse samt i jämförelse med arbetsvärderingens resultat och lönestrukturen i kommunen bedöms att en lönesatsning är motiverad för framför allt grupperna i arbetsvärderingen enhetschefer inom omsorg, kost och lokalvård samt kommunledningsgruppen, dock kan även andra individuella satsningar i andra chefsgrupper vara aktuellt. Med hänsyn till förutsättningarna i Hylte kommun och aktuella grupper sammansättning bedöms kostnaden till totalt 850 tkr (helår och inkl. po) för att nå önskvärd lönestruktur.

Handläggare- och administratörsarbeten

Handläggare- och administratörsarbeten			
	2014	2017	Diff
Lönekostnad utifrån heltid	63 707 kr	99 501 kr	35 794 kr
Inklusive PO	88 209 kr	137 640 kr	49 431 kr
Totalt på 12 månader	1 058 505 kr	1 651 677 kr	593 172 kr

Inom detta område finns ett antal AID - etikett där det totala antalet medarbetare per AID i respektive kommun är 5 eller mindre. Det gör att median-lönen påverkas i större utsträckning om 1-2 löner sticker ut åt något håll.



De största förändringarna mellan 2014 och 2017 har skett på nedanstående AID – etiketter.

151012 Handläggare personal/löner

Det finns flera skäl till differensen. Hylte kommun kodar t.ex. sina Löne- och systemkonsulter på 151012 medan Laholm och Falkenberg kodar sina på AID - etikett 152012 (administratör personal/löner). Förhandlingschefen i Laholm kodas också på denna AID – etikett, en befattning som tillkommit sedan förra jämförelsen.

151013 Handläggare information

En stor differens har uppkommit på denna AID – etikett. Till stor del beror detta på att Falkenberg gått från 3 medarbetare med en median-lön på 26 000 kr till 5 medarbetare och en median-lön på 36 000 kr.

151014 Handläggare IT

Differensen har uppstått då både Falkenberg och Laholm höjt sina median-lönerna. I Laholm finns en person på denna AID och median-lönen har höjts från 33 613 kr till 40 900 kr.

151015 Handläggare upphandling/inköp

Vid jämförelsen 2014 fanns inte denna AID – etikett representerad i Hylte kommun. Idag finns 2 personer som jobbar upphandling och medianlönen för dessa två är lägre än Falkenberg och Laholm.

Bedömning av gruppen

Gruppen är på ett sätt svårbedömd då många av AID - etiketterna innehåller mindre än 5 medarbetare i respektive kommun, i vissa fall enbart 1 person per AID – etikett. Det finns också vissa skillnader som beror på att kommunerna valt att koda likartade befattningar på olika sätt.

Vid tillsättning av tjänst måste en enskild bedömning göras i varje fall utifrån marknaden och den specifika tjänsten.

I nuläget är detta inte en grupp som bör prioriteras lönestrategiskt, dock konstateras en ökad lönekostnad för att nå jämförbara medianlöner vilket bör observeras och som kan tala för att vissa individuella satsningar bör göras. I samband med nyrekryteringar får bedömning göras ifrån fall till fall.



Vård och omsorg, rehabilitering och förebyggande samt socialt och kurativt arbete

Vård och omsorg + rehabilitering och förebyggande + socialt och kurativt arbete			
	2014	2017	Diff
Lönekostnad utifrån heltid	71 038 kr	106 699 kr	35 661 kr
Inklusive PO	98 359 kr	147 597kr	49 238 kr
Totalt på 12 månader	1 180 311 kr	1 771 161 kr	590 850 kr

Inom denna grupp återfinns Undersköterskor, Vårdbiträden och Personliga assistenter där Hylte ligger väl till vad det gäller lönenivåerna. Här finns också Socialsekreterare och legitimerade yrken inom omsorgen där Hylte ligger efter Falkenberg och Laholm lönemässigt.

Socialsekreterare

Under 2015 började ett stort antal människor på flykt från kriget i Syrien att komma till Sverige. Hylte har haft ett högt procentuellt mottagande av nyanlända och sedan 2015 har invånarantalet i kommunen ökat med ungefär 10 %. Situationen ledde till ett ökat antal ärenden inom socialtjänsten och att efterfrågan på socialsekreterare ökade kraftigt. Detta skapade i sin tur en stor rörlighet på arbetsmarknaden för socialsekreterare både i Hylte, i övriga kommuner i Halland och till viss del i hela riket. Under första halvåret av 2016 slutade samtliga socialsekreterare som var anställda på IFO Barn och unga.

I Hylte genomfördes därför en lönestrategisk satsning hösten 2016 där lönerna för bland annat socialsekreterare höjdes med 2 000 kr/månad per person.

Sedan 2014 har median – lönen i Hylte ökat med 3 100 kr, vilket då inkluderar löneöversyn och lönestrategisk satsning. Samtidigt har median – lönerna i Falkenberg och Laholm ökat med 3 715 respektive 3 750 kr.

	2014		2017		Diff	
	Antal	Median	Antal	Median	Antal	Median
Falkenberg	79	29 180 kr	110	32 895 kr	31	3 715 kr
Laholm	29	27 800 kr	35	31 550 kr	6	3 750 kr
Hylte	14	27 600 kr	23	30 700 kr	9	3 100 kr

I Hylte finns sedan 2012 befattningen ”1:e socialsekreterare” som kodas på samma AID – etikett som övriga socialsekreterare. Medarbetarna på denna befattning har dock en betydligt högre lön än övriga som har befattningen Socialsekreterare vilket höjer median-lönen i Hylte. Då denna befattning inte används i Falkenberg eller Laholm blir jämförelsen på AID osäker, detta då Hyltes median sannolikt alltså skulle vara lägre om 1:e socialsekreterare exkluderades vilket troligen skulle ge en mer korrekt jämförelse.



Hylte har genom haft svårt att rekrytera erfarna socialsekreterare. Många som anställts har haft ingen eller lite erfarenhet. Medelålder för socialsekreterare i Falkenberg är 41,9 år, i Laholm 40,1 år och i Hylte 37,7 år. Medelålder säger dock inget om personernas erfarenhet.

1 juli 2014 trädde en ny lagbestämmelse i kraft om behörighet för att utföra vissa arbetsuppgifter inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård. Av lagändringen framgår att lägsta utbildningsnivå ska vara socionomexamen eller annan relevant examen på grundnivå i högskolan, eller utländsk utbildning som ensam eller tillsammans med yrkeslivserfarenhet motsvarar dessa krav. Fram till 30 juni 2020 gäller övergångsbestämmelser.

Bedömning av Socialsekreterare

Utan den lönestrategiska satsningen som gjordes 2016 hade differensen mellan Hylte och övriga kommuner varit större än den är idag. När revideringen av AID – etiketter är genomförd blir det enklare att jämföra de socialsekreterare som jobbar mot barn och unga och de som jobbar med biståndsbedömning. En viss differens inom denna grupp kan vara motiverad utifrån erfarenhet men normalt sker en stor individuell kompetensökning under den första tiden i ett yrke. Då vi är/har varit en arbetsgivare som har många medarbetare arbetare inom denna grupp som haft liten eller ingen erfarenhet när man började här, är det avgörande att kunna matcha löneutvecklingen med den kompetens- och prestationsutveckling som sker för att behålla denna yrkesgrupp. Således borde en prioritering av socialsekreterare göras och där fördelningen sker individuellt. . Total kostnad beräknas till 580 tkr/helår, inkl. po.

Legitimerade yrken inom omsorgen

Legitimerade yrken inom omsorgen inkluderar Sjuksköterskor, Distriktssjuksköterskor, Skolsköterskor, Arbetsterapeut och Sjukgymnast. Flertalet av dessa yrken upplevs som svårrekryterade, både i Hylte och i övriga kommuner i Halland.

AID – namn	AID - etikett	Diff	Kostnad/mån
Distriktssjuksköterska	206011	- 575 kr	2 875 kr
Sjuksköterska, handikapp, äldreoms/geriat	206014	- 500 kr	9 500 kr
Skolsköterska	206019	- 475 kr	3 325 kr
Arbetsterapeut	301010	- 283 kr	1 133 kr
Sjukgymnast	301011	- 917 kr	1 833 kr

Bedömning av gruppen

Denna grupp innehåller flertalet yrkesgrupper som idag är svårrekryterade. Diskussioner pågår i andra kommuner om andra lönemässiga satsningar och Region Halland har till exempel valt att fördubbla OB – ersättningen för nattarbetande sjuksköterskor.

Denna grupp bör vara en av de grupper som prioriteras lönestrategiskt. Total kostnad beräknas till 315 tkr/helår, inkl. po.



Skola och barnomsorg

Skola och barnomsorg			
	2014	2017	Diff
Lönekostnad utifrån heltid	307 606 kr	128 340 kr	- 179 266 kr
Inklusive PO	425 911 kr	177 533 kr	- 248 379 kr
Totalt på 12 månader	5 110 935 kr	2 130 393 kr	- 2 980 543 kr

2016 gjordes en större lönestrategisk satsning på pedagogiska yrken vilket har gjort att differensen i denna grupp har minskat.

En problematik med jämförelsen är att AID – kodningen av obehöriga lärare är olika. Laholm och Hylte kodar sina obehöriga lärare på ordinarie AID - etiketter medan Falkenberg har valt att lägga sina obehöriga lärare på AID – etikett 402090. Samma sak gäller för Förskollärare.

Ett rimligt antagande är att median – lönen för behöriga lärare och förskollärare är högre i så väl Hylte som Laholm.

Hanteringen av medarbetaren med befattningen ”Förste lärare” är också olika mellan kommunerna. I Hylte har man valt att lägga på den extra ersättning som utgår när man får befattningen ”Första lärare” i grundlönen. I Laholm registreras detta som ett lönetillägg. Beroende på vilken grundlön personen har kan detta påverka median – lönen i Laholm. Hylte har också fler Förstelärare än Laholm vilket gör att median – lönen i Hylte blir högre, hur mycket beror på hur många Förste-lärare som finns på respektive AID.

Bedömning av gruppen

Skillnaderna i denna grupp har minskat sedan förra jämförelsen. På flertalet AID – etiketter är skillnaden inte särskilt stor, dock är kostnaden för att komma ifatt stor då det finns många medarbetare på AID – etiketten. Innan eventuella ytterligare större lönesatsningar rekommenderas en djupare analys för att få statistik som är mer jämförbar, framförallt vad det gäller behöriga och obehöriga lärare och som är dagsaktuell då detta är en grupp där konkurrens råder på arbetsmarknaden.

Kultur-, turism- och fritidsarbeten

Differensen i gruppen har minskat och de skillnader som finns är kopplade till AID 451011 (Lärare, kulturskola) och AID 451015 (Bibliotekarie). Lönekartläggningen visar att det i den senare gruppen finns oskäligen lönedifferenser utifrån kön. För att åtgärda dessa skillnader har särskilda medel avsatts under de kommande tre år.

Bedömning av gruppen

Utöver de åtgärder som görs utifrån lönekartläggningen bedöms denna grupp inte vara i behov av lönestrategiska satsningar.

**Teknik- och hantverksarbeten**

Sedan 2014 har löneskillnaden för hela gruppen minskat i förhållande till Laholm och Falkenberg. En stor del av den differens som finns är kopplat till AID 501013 (Miljö- och hälsoskyddsinspektör).

Bedömning av gruppen

Miljö- och hälsoskyddsinspektörer har varit en grupp som under de senaste åren haft en hög personalomsättning. En mindre lönestrategisk satsning har gjorts på gruppen. Då flera medarbetare har varit relativt nya i yrket när de började här är det avgörande att kunna matcha löneutvecklingen med den kompetens- och prestationsutveckling som sker för att behålla denna yrkesgrupp så att medarbetarna i takt med uppbyggnad av kompetens följer de övriga kommunernas lönebild. I Hylte har vi jämförbar 10e percentil med övriga kommuner, men har lägre median och 90e percentil.