



§ 16

Särskilda satsningar i löneöversyn 2019

KS/2019:9 1.2.1

Förslag till beslut i kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen beslutar att fördela medel för särskilda satsningar i 2019 års löneöversyn till, enhetschefer inom förvaltningen för Vård & Omsorg och förvaltningen för Individ & Familjeomsorg, vårdbiträden, arbetsterapeuter, bibliotekarie, bibliotekarie skola, arbetsmarknadssekreterare och kommunsjuksköterskor. 1 miljon kronor kommer avsättas till pilotprojekt för att minska sjukfrånvaron i Kungsbacka kommun.

Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige beslutade 14 juni 2018, § 101, att avsätta ett särskilt anslag i budgeten att fördela i 2019 års löneöversyn, för särskilda satsningar.

Analysen som ligger till grund för vilka strategiska satsningar som bör ske under 2019, bygger på lönekartläggning avseende jämställda löner, omvärldsbevakning samt analyser kopplat till marknads- och rekryteringssituation. De grupper som identifieras vid analysen av jämställda löner måste varje arbetsgivare enligt lag ha en handlingsplan för och hantera och åtgärda inom de kommande tre åren.

Kommunstyrelsen föreslås rikta de särskilda satsningarna till yrkesgrupper som behöver få ett justerat löneläge utifrån lagkravet angående jämställda löner och som samtidigt, utifrån omvärldsanalys och marknadsläge, har ett förhållandevis lågt löneläge.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse, 2019-01-03 *Förslag: Kommunstyrelsen beslutar att fördela medel för särskilda satsningar i 2019 års löneöversyn till, enhetschefer inom förvaltningen för Vård & Omsorg och förvaltningen för Individ & Familjeomsorg, vårdbiträden, arbetsterapeuter, bibliotekarie, bibliotekarie skola, arbetsmarknadssekreterare och kommunsjuksköterskor. 1 miljon kronor kommer avsättas till pilotprojekt för att minska sjukfrånvaron i Kungsbacka kommun.*

Beslutsgång

Ordförande Hans Forsberg (M) finner att det finns ett förslag till beslut, det vill säga kommunledningskontorets förslag till beslut, och att kommunstyrelsens arbetsutskott bifaller det.



Beslutet skickas till

Kommunledningskontoret, verksamhetsområde HR & Ekonomi



Särskilda satsningar i löneöversyn 2019

Förslag till beslut i kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen beslutar att fördela medel för särskilda satsningar i 2019 års löneöversyn till, enhetschefer inom förvaltningen för Vård & Omsorg och förvaltningen för Individ & Familjeomsorg, vårdbiträden, arbetsterapeuter, bibliotekarie, bibliotekarie skola, arbetsmarknadssekreterare och kommunsjuksköterskor. 1 miljon kronor kommer avsättas till pilotprojekt för att minska sjukfrånvaron i Kungsbacka kommun.

Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige beslutade 14 juni 2018, § 101, att avsätta ett särskilt anslag i budgeten att fördela i 2019 års löneöversyn, för särskilda satsningar.

Analysen som ligger till grund för vilka strategiska satsningar som bör ske under 2019, bygger på lönekartläggning avseende jämställda löner, omvärldsbevakning samt analyser kopplat till marknads- och rekryteringssituation. De grupper som identifieras vid analysen av jämställda löner måste varje arbetsgivare enligt lag ha en handlingsplan för och hantera och åtgärda inom de kommande tre åren.

Kommunstyrelsen föreslås rikta de särskilda satsningarna till yrkesgrupper som behöver få ett justerat löneläge utifrån lagkravet angående jämställda löner och som samtidigt, utifrån omvärldsanalys och marknadsläge, har ett förhållandevis lågt löneläge.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, 2019-01-03

Beslutet skickas till

Kommunledningskontoret, verksamhetsområde HR & Ekonomi

Beskrivning av ärendet

Kartläggning

Till grund för analysen av vilka strukturella och strategiska prioritering som bör ske 2019, ligger lönekartläggning avseende jämställda löner och omvärldsbevakning. Även fackliga yrkanden har beaktats vid analysarbetet.

Omvärldsbevakning

Omvärldsbevakningen sker främst utifrån att analysera Kungsbacka kommuns löneläge i förhållande till närliggande kommuner. I jämförelse med Göteborgsregionens kommuner (GR) kan vi identifiera att löneläget för följande grupper ligger något lågt: arbetsterapeuter, administratörer, fritidsledare, lärare praktisk/estetiska ämnen, lokalvårdare, miljö- och hälsovårdsinspektörer, sjuksköterska äldreomsorg och distriktsköterska, vårdbiträden. Däremot ligger Kungsbacka kommun i jämförelse med GR generellt väl till gällande: flera lärargrupper, förskolechefer, kock/kokerska, grupper inom plan och bygg, parkarbetare, rektorer och vaktmästare.

I jämförelse med Hallandskommunerna ligger löneläget för följande grupper något lågt: miljö- och hälsovårdsinspektörer, sjuksköterska äldreomsorgen och distriktsjuksköterska. Däremot ligger Kungsbacka kommun i jämförelsen generellt väl till gällande: flera lärargrupper, förskolechefer, barnskötare, fritidspedagoger, parkarbetare, grupper inom plan och bygg, rektorer, socialsekreterare och vaktmästare.

Lönekartläggning avseende jämställda löner:

Lagkravet på lönekartläggning skärptes från och med årsskiftet 2017/2018 och definierar att alla arbetsgivare ska genomföra årliga lönekartläggningar för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. I lönekartläggningen ska arbetsgivaren kartlägga och analysera:

- löneskillnader mellan **kvinnor och män** som utför lika arbete
- löneskillnader mellan **kvinnor och män** som utför likvärdigt arbete
- löneskillnader som finns mellan ett **kvinnodominerat arbete** och ett arbete som **inte är kvinnodominerat**, om arbetet som inte är kvinnodominerat har lägre krav men högre lön så kallad hierarkisk jämförelse.

Kungsbacka kommun har under flera år arbetat med arbetsvärdering av kommunens samtliga befattningar för att kunna göra jämförelser vad gäller likvärdiga arbeten. Med begreppet likvärdiga arbeten avses arbeten som, utan att innebära samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter, anses ha lika värde utifrån en sammantagen bedömning av de krav som arbetena ställer samt dess natur.

Arbetsvärderingen genomförs på ett strukturerat och systematiskt sätt för att säkerställa att alla befattningar i organisationen bedöms och värderas utifrån samma "måttstock" samt utan hänsyn till vem som utför arbetet.

Analys

De grupper som identifieras vid analysen av jämställda löner måste varje arbetsgivare enligt lag hantera.

Följande yrkesgrupper är identifierade i lönekartläggningen: vårdbiträde, stödbiträde, barnskötare, personlig assistent, dagbarnvårdare, elevassistent, behandlingsassistent, bibliotekarie, skolbibliotekarie, sjuksköterskor, arbetsterapeuter, arbetsmarknadssekreterare, fritidsassistent, fritidspedagoger, sjukgymnaster, socialsekreterare (av olika slag), chefer inom vård/omsorg och kök.

Vid vidare analys av yrkesgrupper ovan förstärks behovet av justerat löneläge, utifrån lönekartläggningen de tre senaste åren därför behövs en strukturell satsning göras för justerat löneläge mellan män och kvinnor på 8 grupper.

Analysen av orsakliga löneskillnader ovan sammanfaller med analysen av rådande marknadsläge och därför föreslås kommunstyrelsen rikta särskilda satsningar på enhetschefer inom förvaltningen Vård & Omsorg och förvaltningen för Individ & Familjeomsorg, vårdbiträden, arbetsterapeuter, bibliotekarie, bibliotekarie skola, arbetsmarknadssekreterare och kommunsjusköterskor.

Den övergripande analysen av Kungsbacka kommuns lönestruktur är att Kungsbacka ligger väl till, avseende löneläget; i regionen. Ett mått på att vara en attraktiv arbetsgivare är att löneläget är väl balanserat men också att arbetsgivaren erbjuder en god arbetsmiljö. Vissa enheter i Kungsbacka kommun uppvisar hög korttidssjukfrånvaro som är värt att uppmärksamma. Kommunstyrelsen kan därför överväga att avdela medel ur särskilda satsningar för att komma tillrätta med dessa.

Jesper Edlind, HR-chef

Caroline Johansson, Specialist HR lönebildning