

# Bilaga 1 - Analys av aktuellt löneläge i Haninge kommun 2023

## Innehållsförteckning

Analys av aktuellt löneläge	2
Gruppen vård och omsorgspersonal	2
Undersköterskor	2
Analys – lönesättning för undersköterskor i kommunen	2
Sjuksköterskor	3
Analys – lönesättning för sjuksköterskor i kommunen	3
Gruppen socialt och kurativt arbete	3
Analys – lönesättning för socialsekreterare och biståndsbedömare	3
Grupperna arbetsterapeuter och fysioterapeuter/sjukgymnaster	4
Arbetsterapeuter	4
Fysioterapeuter/sjukgymnaster	4
Analys – lönesättning av arbetsterapeuter och fysioterapeuter/sjukgymnaster	4
Gruppen lärare	4
Analys – lönesättning av lärargrupper	5
Fysisk samhällsplanerare/arkitekt	6
Analys – lönesättning av fysisk samhällsplanerare/arkitekt	6
VA – ingenjör	6
Gruppen chefer - B, C-nivå	6
Analys – lönesättning av B, C-chefer inklusive skolledare	7
Övriga kategorier/specialister	7

**Postadress**  
136 81 Haninge

**Besöksadress**  
Rudsjöterrassen 2

**Telefon**  
Växel: 08-606 70 00

**Fax/e-post**  
08-606 81 40  
haningekommun@haninge.se

**Postgiro**  
1265-8

**Bankgiro**  
356-5975



## Analys av aktuellt löneläge

För att attrahera och bibehålla kompetent personal behöver jämförelser av kommunens lönenivåer i förhållande till andra kommuner göras. En jämförelse har gjorts av löneläget för strategiskt kritiska grupper i förhållande till södertörnskommuner och Stockholm stad, vilka anses vara de främsta alternativa arbetsmarknaderna. Lönestatistiken är hämtad från SKR:s ”lönelänk”. Utöver lön har anställda i Haninge kommun en arbetstidsförkortning om 15 minuter. Arbetstidsförkortningen behöver också beaktas när man diskuterar lönenivåer och strategier.

Tabeller som visar medianlön och lönespridning i form av redovisning av 10:e och 90:e percentiler biläggs. Den 10:e percentilen är den lönenivå som 10 procent av lönerna ligger under, det vill säga en relativt låg lönenivå. På samma sätt är den 90:e percentilen den lönenivå som 90 procent av lönerna ligger under, en relativt hög lönenivå. Tabellerna visar hur löneutvecklingen varit under åren 2020 – 2022. Inrapportering efter 2023 års löneöversyn görs sent på året av kommunerna som därefter sammanställs i ”Lönelänken”. Denna är vid dokumentets skrivning ännu inte gjord.

Efter genomgång av yrkesgruppers arbetsmarknad redovisas en efterföljande kort analys.

## Gruppen Vård och omsorgspersonal

Undersköterskor och sjuksköterskor är grupper som identifierats som strategiskt viktigt i Haninge kommun. Om ingenting förändras så leder den åldrande befolkningen, enligt SKR, till att antalet anställda i välfärden inklusive privata utförare behöver öka med 132 000 personer fram till 2029 <sup>1</sup>. Det motsvarar en årlig ökning om 13 200 personer, motsvarande drygt en procent (1,1 %). Utöver behovsökningen av anställda beräknas cirka 336 000 gå i pension de kommande tio åren, 33 600 per år <sup>2</sup>.

Det medför ett ökat behov av arbetskraft inom äldreomsorg och hälso- och sjukvård, vilket i sin tur ökar efterfrågan på vård och omsorgsutbildade med nära 20 procent. Ungefär lika mycket ökar efterfrågan till följd av den utbildningsväxling som väntas inom yrkena undersköterska, skötare, vårdbiträde och personlig assistent. Det innebär att andelen som har vård- och omsorgsutbildning bedöms öka inom dessa yrken. Utbildningsväxlingen väntas bli särskilt påtaglig i yrkena vårdbiträde och personlig assistent där en hög andel i dag saknar en formell vårdutbildning. Sammantaget väntas efterfrågan öka med cirka 45 procent fram till år 2035 <sup>1</sup>.

### Undersköterskor

Undersköterskor inom hemtjänst, hemsjukvård och äldreboenden är den största yrkesgruppen med 129 000 anställda i Sverige (SCB). Enligt SCB:s rapport, *Trender och Prognoser 2020* med sikte på 2035, beskrivs den brist som finns avseende personer med gymnasial vård- och omsorgsutbildning. ”Då efterfrågan på personer med en gymnasial vård och omsorgsutbildning väntas öka mycket kraftigt under prognosperioden samtidigt som tillgången beräknas minska något finns det risk för att dagens relativt balanserade arbetsmarknadssituation på sikt övergår till en kraftig brist” <sup>1</sup>. Från och med den 1 juli 2023 är undersköterska en skyddad yrkestitel, vilket kan innebära en ökad konkurrens om arbetskraft.

### Analys – lönesättning för undersköterskor i kommunen

Utbildade undersköterskor är en strategisk kritisk kompetens som kommunen behöver attrahera och behålla. Haninge kommun bör därför fortsätta ha en konkurrenskraftig lönenivå med tanke på ökat rekryteringsbehov pga. en åldrande befolkning.

<sup>1</sup> SCB *Trender och Prognoser 2020* med sikte på 2035

<sup>2</sup> Möt välfärdens kompetensutmaning – rekryteringsrapport 2020 SKR



För undersköterskor inom hemtjänsten ligger medianlönen näst högst bland jämförande kommuner, på 28 515 kr (2022). Medianlönen för undersköterskor på särskilt boende ligger på 28 243 kr (2022) och ligger i mitten i förhållande till jämförande kommuner.

### **Sjuksköterskor**

Som en följd av den väntade befolkningstillväxten och ett ökat antal äldre i befolkningen beräknas efterfrågan på grundutbildade sjuksköterskor öka inom såväl hälso- och sjukvården som äldreomsorgen. Totalt sett beräknas efterfrågan på sjuksköterskeutbildade öka dubbelt så mycket som tillgången, drygt 15 procent till år 2035, enligt SCB:S rapport ”Trender och prognoser”. Sammanfattningsvis beräknas tillgången på sjuksköterskeutbildade med nuvarande utbildningsdimensionering inte öka i samma takt som efterfrågan vilket på sikt innebär att det finns risk för en förstärkt brist på sjuksköterskeutbildade, det gäller bland annat för vård av äldre. Den utbildningsgrupp där störst andel arbetsgivare uppger brist på nyutexaminerade i årets arbetskraftsbarometer är sjuksköterskor med specialistutbildning.

### **Analys – lönesättning för sjuksköterskor i kommunen**

Gruppen sjuksköterska inom vård och omsorgsboenden är en relativt liten grupp inom Haninge kommun. Behovet av sjuksköterskor ökar dock i takt med pensionsavgångar samtidigt som kommunen kommer att få ett större antal äldre med vårdbehov. Dessutom förväntas konkurrensen om kompetensen öka kraftigt när det gäller sjuksköterskor med specialistkompetens. En ökad lönespridning bör prioriteras och arbetet kommer med stor sannolikhet behöva löpa över flera år innan önskad struktur uppnås.

Medianlönen för sjuksköterskor inom äldreomsorgen i kommunen är 44 775 kr och högst bland jämförande kommuner (2022). Den 10:e percentilen är högst i Haninge kommun i förhållande till jämförda kommuner och lönespridningen relativt låg. Det innebär att ingångslönerna är höga i kommunen jämfört med andra kommuner och lönespridningen sammanpressad.

## **Gruppen socialt och kurativt arbete**

För socionomer råder balans i tillgången på nyutexaminerade sökande men för sökande med yrkeserfarenhet råder brist (SCB - Arbetskraftsbarometer). Tillgången på socionomer väntas öka något mer än efterfrågan.

Då antalet examinerade beräknas bli betydligt fler än antalet som lämnar utbildningsgruppen beräknas tillgången på socionomutbildade, med nuvarande utbildningsdimensionering, öka med cirka 40 procent under prognosperioden fram till 2035. En tredjedel förklaras av ett ökat behov av arbetskraft inom vård och omsorg. Samtidigt väntas socialsekreterare och kuratorer efterfrågas i större utsträckning inom vård och omsorg samt offentlig förvaltning. Dessutom antas en större andel av dem som arbetar inom dessa yrken ha en socionomexamen år 2035 än i dag.

Sammanfattningsvis väntas tillgången öka något mer än efterfrågan. Det kan därför finnas risk för att ett visst överskott kan uppstå under prognosperioden enligt SCB:s rapport ”Trender och prognoser”.

### **Analys – lönesättning för socialsekreterare och biståndsbedömare**

Socialsekreterare har länge varit en prioriterad kompetens för Haninge kommun. Gruppen är svårrekryterad och attraktiv på hela arbetsmarknaden och kommunen konkurrerar även med privata bemanningsföretag. De sistnämnda brukar erbjuda lönenivåer som överstiger offentlig sektor. Kommunens strategi bör även fortsättningsvis vara att behålla det konkurrenskraftiga löneläget med god lönespridning för att attrahera och behålla kompetenta medarbetare.

I kategorin socialsekreterare - barn och unga ligger Haninge kommuns medianlön på 38 800 kr (2022) vilket är i mitten jämfört med övriga kommuner. Lönespridningen för gruppen är 14 050 kr, vilket är högre än övriga kommuner. Den största ökningen är för den 90:e percentilen. Lönespridningen kan troligtvis förklaras med att det inom gruppen finns skillnader med anledning av samordningsuppdrag.



För kategorin socialsekreterare - ekonomiskt bistånd har ökningen från 2021 varit relativt låg men kategorin ligger i paritet med övriga kommuner med medianlönen 35 450 kr. För gruppen socialsekreterare - ekonomiskt bistånd har vi även här en god lönespridning som avviker från övriga kommuners, 13 700 kr. Även här förmodas det bero på samordnaruppdrag.

För kategorin socialsekreterare - biståndsbedömare ligger medianlönen i mitten bland jämförda kommuner på 37 000 kr. Lönespridningen är relativt låg, 5 925 kr, vilket är i enlighet med övriga jämförda kommuner.

## Grupperna arbetsterapeuter och fysioterapeuter/sjukgymnaster

Det är fortsatt brist på sökande med arbetsterapeututbildning och yrkeserfarenhet medan tillgången på nyutexaminerade varierar (SCB - Arbetskraftsbarometer).

För sökande med fysioterapeut- och sjukgymnastutbildning råder balans i tillgång på nyutexaminerade men brist på sökande med yrkeserfarenhet (SCB - Arbetskraftsbarometer). Efterfrågan beräknas samtidigt öka med cirka 15 procent fram till år 2035. Utvecklingen av efterfrågan beror på den väntade befolkningstillväxten och ett ökat antal äldre i befolkningen, vilket väntas påverka efterfrågan på fysioterapeuter inom hälso- och sjukvård samt äldreomsorg (SCB – trender och prognoser).

### Analys – lönesättning av arbetsterapeuter och fysioterapeuter/sjukgymnaster

Medianlönen för arbetsterapeuter i kommunen är näst högst bland jämförda kommuner som kunnat ta fram statistik, 38 400 kr, jämfört med t.ex. Stockholms stad vars medianlön ligger på 37 550 kr. Jämförelseunderlaget är dock litet pga. få anställda inom yrket per kommun.

För yrkeskategorin fysioterapeut ligger lönenivån i kommunen under lönenivån i Stockholm stad, 37 820 kr (Haninge kommun) jämfört med 38 500 kr (Stockholm stad). Även för denna yrkesgrupp är jämförelseunderlaget litet.

## Gruppen lärare

Enligt SCB kommer efterfrågan på utbildade lärare öka med omkring 53 000 fram till år 2035. Under samma period beräknas tillgången på utbildade lärare endast öka med cirka 13 000 personer. Sammantaget väntas detta ge ett underskott på utbildade lärare. Totalt sett beräknas efterfrågan på utbildade lärare öka med omkring 20 procent under prognosperioden. Som jämförelse bedöms den genomsnittliga sysselsättningsstillväxten på arbetsmarknaden mellan år 2020 och år 2035 uppgå till cirka 8 procent (SCB Trender och prognoser).

Inom området pedagogik råder fortsatt brist på nyutexaminerade sökande med ämneslärarutbildning åk 7–9 i matematik och NO, yrkeslärarutbildning och grundlärarutbildning med inriktning fritidshem. Drygt 8 av 10 arbetsgivare uppger brist på ämneslärare åk 7–9 i matematik och NO (SCB - Arbetskraftsbarometern).

Eftersom tillgången på utbildade grundlärare, med nuvarande utbildningsdimensionering och andel examinerade, beräknas vara relativt oförändrad fram till år 2035 samtidigt som efterfrågan väntas öka finns det på sikt risk för brist på utbildade grundlärare (SCB – Trender och prognoser).

Efterfrågan på förskollärare väntas växa fram till år 2035 medan tillgången bedöms vara ungefär oförändrad. Med nuvarande utbildningsdimensionering och andel examinerade finns det därmed risk för fortsatt brist på utbildade förskollärare (SCB Trender och prognoser).

### Analys – lönesättning av lärargrupper

Samtliga lärarkategorier är prioriterade grupper inom kommunen och under flera år har lärare varit kommunens mest svårrekryterade grupp, vilket gäller för de flesta kommuner i landet. Marknadskrafternas påverkan gör att stora lärargrupper i löneöversynen ständigt måste lyftas i nivå för att komma ikapp lönenivån för nyexaminerade. Löneutrymmet för att skapa en god löneutveckling för redan anställda



försvinner därmed nästan helt. För att kommunen ska kunna attrahera lärare med behörighet och behålla arbetskraft krävs att lärarlönerna inom grundskolan fortsatt prioriteras. Det gäller framför allt lärare åk F-3 som ligger bland de lägsta medianlönerna bland jämförda kommuner men även lärare åk 4-6.

Då kommunens lärare i fritidshem ligger högt lönemässigt i förhållande till övriga kommuner krävs inte direkta prioriteringar även om även denna lärarkategori behöver följas noga så att lönenivåerna är i paritet med övriga jämförelsekommuner. Även lönerna för specialpedagoger och speciallärare behöver följas årligen så att inte dessa halkar efter i förhållande till jämförande kommuner.

Haninge kommuns gymnasielärare, allmänna ämnen, ligger högst bland jämförda kommuner. Yrkeslärare ligger också bra till lönemässigt i förhållande till övriga kommuner. Det råder brist på arbetskraft inom många hantverksyrken. Konkurrensen om denna kompetens finns vanligtvis på en annan arbetsmarknad än skolans normala. Det krävs även en relativt lång erfarenhet i det specifika yrket innan man kan utöva rollen som yrkeslärare.

Förskollärare är en viktig grupp för förskolan och förskoleklassernas pedagogiska verksamhetsutveckling men även för Haninge kommuns utveckling i stort. Förskollärarna i kommunen ligger något lägre än t.ex. Stockholm stad.

I jämförelse med övriga kommuner kan följande uppmärksammas:

- **Lärare grundskola F – 3**  
Medianlönen för kategorin var 2022 42 500 kr och kommunen ligger bland de lägsta i jämförelsen. Löneökningen från året innan var 1650 kr vilket är relativt högt. Lönespridningen i kommunen är högst i förhållande till jämförande kommuner med 9450 kr, vilket är en ökning jämfört med föregående år.
- **Lärare grundskola 4 – 6**  
Även för denna grupp var medianlönen 43 300 kr (2022) vilket är i mitten inom jämförelsen men 1000 kr lägre än t.ex. Stockholm stad. Medianlönen har ökat med 2000 kr jämfört med året innan. Lönespridningen är även i denna kategori god, 12 465 kr år 2022, vilket är en ökning jämfört med 2021.
- **Lärare grundskola 7 – 9**  
För kategorin ligger kommunen bland de högsta av jämförda kommuner med en medianlön på 44 500 kr (2022), och ökade med 2000 kr jämfört med året innan. Lönespridningen var 10 500 kr.
- **Lärare i fritidshem**  
Sedan den 1 juli 2019 gäller även krav på lärarlegitimation med behörighet för att få undervisa och ansvara för undervisningen i fritidshemmet, vilket ökar behovet av utbildade fritidshemslärare. Haninge kommun har högsta medianlönen bland jämförande kommuner med en lönenivå om 38 000 kr. Lönespridningen var 9 500 kr och betydligt högre än året innan då den var 6 900 kr.
- **Specialpedagoger**  
Medianlönen på 48 500 kr för kategorin ligger i nivå med jämförande kommuner. En relativt stor löneökningnivå har gjorts jämfört med året innan på 2000 kr. Kommunen har den högsta lönespridningen jämfört med övriga kommuner och den 90:e percentilen har ökat avsevärt.
- **Speciallärare**  
Medianlönen ligger för kommunen på 47 750 kr och har höjts rejält med året innan (44 950 kr) och lönespridningen har minskat jämfört med året innan. Medianlönen mellan de jämförande kommunerna har stor variation och Haninge kommun hamnar i mitten.
- **Gymnasielärare – allmänna ämnen**  
Kommunen ligger högst vad gäller lönenivåer i förhållande till övriga jämförande kommuner. Medianlönen 2022 var 44 000 kr med en relativt låg lönespridning pga. en hög 10:e percentil. Medianlönen ökade markant jämfört med året innan (2021) med 1775 kr.



- **Gymnasielärare – yrkeslärare**  
Medianlönen på 42 875 kr (2022) ligger i mitten i förhållande till övriga jämförande kommuner. Medianlönenivån ökade endast marginellt jämfört med året innan.
- **Förskollärare**  
Medianlönen ligger på 38 000 kr (2022). Denna grupp ligger i mitten vad gäller lönenivån jämfört med övriga kommuner avseende medianlönen men lite lägre än t.ex. Stockholm stad vars lönenivå var 38 900 kr. Lönespridningen är också oförändrad och i nivå med jämförande kommuner.

### Fysisk samhällsplanerare/arkitekt

Eftersom tillgången på arkitekter väntas öka i ungefär samma omfattning som efterfrågan beräknas arbetsmarknadsläget som helhet vara relativt oförändrat under prognosperioden 2020 - 2035, vilket betyder en fortsatt god tillgång på nytutexaminerade, enligt SCB.

Tillgången på denna kompetens är kritiskt avgörande för Haninge kommuns tillväxt. Konkurrensen är mycket hård mellan kommunerna och då särskilt när det gäller erfaren expertkompetens. Marknadskrafterna har satt sin prägel på löneläget och branschen är mycket konjunkturkänslig. Behovet av kompetenser kan snabbt växla på marknaden.

### Analys – lönesättning av fysisk samhällsplanerare/arkitekt

Lönemässigt har kommunen nu kommit ikapp jämförda kommuner med en medianlön på 47 300 kr, (43 700 kr 2021). Löneökningen 2022 var med andra ord mycket god, 3 600 kr. Få individer i grupperna samt personalomsättning får stor betydelse för lönenivån. Förvaltningens lönespridning för kategorin är hög.

Arbetet med att prioritera denna grupp är nödvändig för att kommunen skall klara sin målsättning i översiktsplanen. En noggrann omvärldsanalys behöver göras inför varje lönerrevision så att anpassning av löneläget och rekommenderade nivåer kan revideras. Strategiskt behöver förvaltningen arbeta med att ha en god lönespridningen så att redan anställda med hög kompetens och prestation får en god löneutveckling.

### VA – ingenjörer

Gruppen är en av förvaltningen en uppmärksammas strategiskt kritisk kompetens. På grund av få individer i kategorin kan endast jämförelse göras med Stockholms stad. Kommunen hade 2022 en medianlön på 46 250 kr vilket kan jämföras med Stockholm stad vars medianlön för yrkesgruppen låg på 49 100 kr.

### Gruppen chefer - B, C - nivå

*”Välfärden står inför stora utmaningar. Den demografiska utvecklingen, med färre i yrkesverksam ålder i förhållande till unga och gamla, kommer att öka efterfrågan på välfärdens tjänster och minska andelen människor som står till arbetsmarknadens förfogande. Utvecklingen innebär också att de ekonomiska resurserna inte ökar i samma takt som behoven. Vi måste helt enkelt använda resurserna bättre. De chefer och ledare som ser vilka möjligheter som finns och har förmågan att inspirera sina medarbetare och tillsammans med dem driva ett förändringsarbete kommer att spela en avgörande roll för välfärdens utveckling”<sup>2</sup> – Caroline Olsson SKR*

”Som chef och ledare i Haninge kommun är huvuduppdraget att skapa bästa möjliga förutsättningar för verksamheten och medarbetarnas utveckling. Chefen är en viktig länk mellan det politiskt givna uppdraget och verksamheten. Chefen är bärare och aktiv marknadsförare av Haninge kommuns:

- värdegrund och vision
- syn på och mål med arbetsgivarskapet”

---



### **Analys – lönesättning av chefer inklusive skolledare**

Att dra slutsatser utifrån statistik för dessa chefsgrupper är förenat med ett antal osäkerhetsfaktorer. Kommunerna har olika chefsnivåer, ansvarsnivåer och organisationer. En del kommuner har löst chefsuppdraget med s.k. lönetillägg. Antalet underställda kan också påverka uppdraget och därmed löneläget.

Mot bakgrund av ovan är det inte möjligt att rekommendera någon löneökningsnivå för chefer generellt sett. Chefer följer vanligtvis löneläget för de kritiska kompetensernas lönenivåer och behöver därför inte specifikt ingå i kommunens lönestrategi. Varje förvaltning bör dock ha en strategi för ersättningsplanering och chefsrekryteringar för att minska sårbarheten. Strategin för Haninge kommun bör vara att behålla och rekrytera chefer med erfarenhet av förändringsarbete, kvalitetsutveckling som förstår vikten av ett gott ledarskap.

Rektors löner är lättare att jämföra mellan kommuner. Chefsnivåerna varierar något då vissa kommuner har rektor på nivå B. Haninge kommuns rektorer inom skolan på C-nivå ligger år 2022 högt lönemässigt i förhållande till jämförda kommuner med en medianlön på 72 650 kr, Stockholm stad hade marginellt högre medianlön (72 750 kr). Medianlönen för kommunens rektorer inom förskolan ligger väsentligt högre än jämförda kommuners, 65 804 kr jämfört med till exempel Stockholms stad i vilken medianlönen ligger på 60 775 kr.

Skolledarnas lönenivåer är kritiskt viktiga för skolverksamheten och bör därför prioriteras. Skolledarna inom förskoleområdet ligger dock i nuläget betydligt högre än jämförda kommuner.

### **Övriga kategorier/specialister**

I vissa fall, på individ- eller gruppnivå, ser arbetsgivaren ett behov av att satsa lönemässigt på specialister/ledare mot bakgrund av att det finns en konkurrens om kompetensen på arbetsmarknaden. Att bibehålla kompetensen kan ha avgörande betydelse för kvalitén i kommunens verksamhet.

