

Upprättare: Åsa L Hannus

Fastställare:

Löneanalys 2024 - rapport(04-844907) (0)

Innehåll

Inledning.....	1
Uppdrag och genomförande	1
Resultat av lönejämförelse med andra arbetsgivare.....	2
Löneutveckling	5
Lönespridning.....	7
Generell strategi för lönebildning	9
Särskilda strategier	10

Inledning

Region Gävleborg har samhällsnyttan i fokus och ska vara en modern arbetsgivare med arbetsplatser som erbjuder attraktiva arbetsvillkor, förmåner och jämlika förutsättningar. Kompetensförsörjningen på kort och lång sikt är prioriterad och ett gemensamt uppdrag för hela organisationen.

De mål som regionfullmäktige beslutar om ska verkställas. Koncernledningen säkerställer efterlevnad av nationella krav samt skapar förutsättningar för att verksamheterna är långsiktigt effektiva och har en väl utvecklad kvalitet, service och tillgänglighet. Arbetet kräver anpassningar till en komplex och föränderlig omvärld. Styrningen ska vara tillitsbaserad och långsiktigt hållbar.

Strategisk lönebildning som är långsiktig och hållbar stödjer kompetensförsörjningen och är en naturlig del av verksamhetsstyrningen.

Uppdrag och genomförande

Under hösten 2023 lämnades ett politiskt uppdrag om att genomföra en fördjupad kartläggning och analys av Region Gävleborgs lönestruktur och att göra jämförelser med andra arbetsgivare. Föreliggande rapport redovisar resultat och analys av uppdraget. Med fokus på vården har lönejämförelser gjorts för ett antal utvalda yrken i förhållande till andra regioner, kommuner och privata arbetsgivare.

Förvaltningen Forskning och samhällsmedicin har sammanställt materialet.

De yrken som valts ut och där en jämförelse har gjorts är handläggare IT, administratör IT, administratör vård (medicinska sekreterare), överläkare, specialläkare allmänmedicin, specialläkare, ST-läkare, psykolog, barnmorska vårdavdelning, barnmorska mottagning/rådgivning, distriktsköterska, sjuksköterska allmän, undersköterska vård-/specialistavdelning, undersköterska mottagning, skötare vårdavdelning psykiatri, biomedicinsk analytiker, arbetsterapeuter, fysioterapeut, kurator, systemutvecklare, tekniker it.

Dessa yrkeskategorier översattes sedan till SCBs benämningar vilket innebar att följande yrkeskategorier analyserades; specialistläkare, ST-läkare, grundutbildade sjuksköterskor, barnmorskor, distriktssköterskor, psykologer, sjukgymnaster, arbetsterapeuter, planerare och utredare, systemanalytiker och IT-arkitekter, mjukvaru- och systemutvecklare, kuratorer, biomedicinska analytiker, drifttekniker, medicinska sekreterare, vårdadministratörer, övriga kontorsassistenter och sekreterare, undersköterskor vård- och specialavdelning, undersköterskor mottagning samt skötare.

Sammantaget representerar de utvalda yrkena ungefär 4 700 medarbetare eller ungefär 64 % av det totala antalet medarbetare inom Region Gävleborg. Den till antalet största gruppen är sjuksköterskor.

De regioner som Region Gävleborg har jämförts med i analysen har valts ut eftersom de bedöms ha liknande förutsättningar som Region Gävleborg eller vara geografiskt angränsande regioner. Jämförelse har gjorts med regionerna Dalarna, Sörmland, Uppsala, Värmland, Västernorrland, Västmanland och Örebro. Lönestatistik från de privata arbetsgivarna har hämtats från Statistiska centralbyrån.

Jämförelser har gjorts av löneutveckling och löneläge för åren 2019 till 2023.

Vid löneöversyn 2023 beslutade regionfullmäktige om en extra lönesatsning motsvarande 1 % för kategorier inom Vårdförbundets avtalsområde.

Resultat av lönejämförelse med andra arbetsgivare

Generellt sett är Region Gävleborgs löner inom hälso- och sjukvård något lägre än hos jämförelseregionerna. Det finns dock variation mellan de olika yrkena. De yrken som valts ut för jämförelsen har alla olika typer av förutsättningar.

Som bakgrund kan nämnas att under pandemiåren 2020 och 2021 genomfördes nationellt ett flertal större satsningar inom Vårdförbundets avtalsområde. Detta har lett till signifikanta öknings av medianlönerna i omkringliggande regioner. Exempelvis ökade medianlönen för allmänsjuksköterskor i Västernorrland under år 2022 med 8,8 % och i Dalarna höjdes 2021 års medianlön för intensivvårds-sjuksköterskor med 8,7 %. Även Region Gävleborg har genomfört satsningar på dessa grupper, dock inte på samma nivå som en del andra regioner.

I jämförelsen med andra regioner för åren 2019 till 2022 gällande sjuksköterskegruppen som helhet (grundutbildade, röntgensjuksköterskor och specialistsjuksköterskor) framkommer att Region Gävleborg har lägst löneutveckling för 2022 men placerar sig bland de fem regioner som haft högst löneutveckling för åren 2019 till 2021. Detta är troligtvis ett resultat av genomförda satsningar åren 2019 till 2021.

Medianlönen för undersköterskor inom Region Gävleborg har under de senaste åren varit något lägre än lönerna i de kringliggande regionerna med något undantag. Tidigare har det konstaterats att en förklaring är det stora antalet nyanställda undersköterskor med kort erfarenhet och därav löner i den nedre delen av lönestrukturen.

En sammanfattning av jämförelsen för Region Gävleborgs medianlöner i de utvalda yrkesgrupperna i förhållande till utvalda regioner visar på följande resultat.

- Jämförelsen visar att för 5 av 21 utvalda yrkeskategorier står sig Region Gävleborgs medianlöner väl och dessa placerar sig i den övre delen av rangordningen (plats 1-3). Det är yrkeskategorierna administratör IT, specialist allmänmedicin, psykolog, arbetsterapeut och kurator.
- I nio (9) yrkeskategorier placerar sig Region Gävleborg i den nedre delen av rangordningen (plats 6-8) i förhållande till jämförelseregionerna. Dessa yrkeskategorier är, handläggare IT, administratör vård (medicinska sekreterare), ST-läkare, barnmorska mottagning/rådgivning, sjuksköterska allmän, undersköterskor vård- och specialavdelning, undersköterska mottagning, fysioterapeuter, skötare.
- Övriga sju (7) yrkeskategorier placerar sig i mitten av rangordningen (plats 4-5). Dessa yrkeskategorier är överläkare, specialistläkare, barnmorska vårdavdelning, distriktssköterska, biomedicinsk analytiker (BMA), systemutvecklare och tekniker IT.

Summering grundlön (SKR) 2023 Region Gävleborg

	Grundlön median	Högre + eller lägre - än riksgenomsnitt	Rang 1(högst)-8 (lägst) bland jämförelseregioner
Handläggare, IT	41 300	-	7
Administratör, IT	32 375	-	3
Administratör, vård	28 800	-	7
Överläkare	89 000	+	4
Specialistläkare allmänmedicin	94 400	+	3
Specialistläkare	72 150	-	5
Läkare legitimerad, specialiseringstjänstgöring	50 400	-	8
Psykolog	47 350	+	1
Barnmorska, vårdavdelning	42 125	-	5
Barnmorska, mottagning/rådgivning	41 075	-	6
Distriktssköterska	42 300	-	4
Sjuksköterska, allmän	35 100	-	6
Undersköterska, vård-/specialavdelning hälso- och sjukvård	27 300	-	7
Undersköterska, mottagning hälso- och sjukvård	28 700	-	8
Skötare, vårdavdelning psykiatri	26 450	-	8
Biomedicinsk analytiker	35 350	+	5
Arbets terapeut	35 550	+	2
Fysioterapeut	34 775	-	6
Kurator	37 500	-	3
Systemutvecklare	45 325	+	5
Tekniker, IT	34 000	-	4

- Den jämförelse som omfattade såväl regioner och kommuner som privata arbetsgivare visade att enbart en (1) av 20 yrkeskategori tillhörande Region Gävleborg hamnar i den övre delen (plats 1-3) av rangordningen. Det gäller arbetsterapeut.
- Vidare visar denna jämförelse att fem (5) yrkeskategorier; systemanalytiker och IT-arkitekt, psykolog, sjukgymnast (fysioterapeut), kurator, drifttekniker it, rangordnas i mitten (plats 4-5).
- Elva (11) yrkeskategorier placerar sig i den nedre delen av rangordningen. Det är yrkeskategorierna; planerare och utredare, övriga kontorsassistenter och sekreterare, medicinska sekreterare, ST-läkare, barnmorska, distriktssköterska, grundutbildade sjuksköterska, undersköterska vård- och specialistavdelning, skötare, biomedicinska analytiker.
- Två av de utvalda yrkeskategorierna saknar jämförbar statistik.

*Regioner, kommuner och privata arbetsgivare. Summering månadslön (SCB)
Gävleborgs län 2022*

	Månadslön median	Högre + eller lägre - än riksgenomsnitt	Rang 1(högst)-8 (lägst) bland jämförelseregioner
Systemanalytiker och IT-arkitekter m.fl.	44 600	-	4
Planerare och utredare m.fl.	39 000	-	6
Övriga kontorsassistenter och sekreterare	29 800	-	8
Medicinska sekreterare, vårdadministratörer m.fl.	28 400	-	7
Specialistläkare	72 150	-	-
Distriktsläkare/Specialist allmänmedicin		+	3
ST-läkare	49 500	-	7
Psykologer	45 100	+	4
Barnmorskor	41 400	-	7
Distriktsköterskor	41 200	-	6
Grundutbildade sjuksköterskor	35 100	-	7
Undersköterskor, vård- och specialavdelning	29 300	-	7
Undersköterskor, mottagning	28 400	-	8
Skötare	28 000	-	8
Biomedicinska analytiker m.fl.	34 000	-	8
Arbetssterapeuter	38 500	+	1
Sjukgymnaster	35 500	=	5
Kuratorer	38 500	-	4
Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.		-	-
Driftekniker, IT	35 300	-	5

Löneutveckling

När löneutvecklingen följs på individnivå så behöver medvetenhet finnas om att individerna över tid har utvärderats i förhållande till de lönekriterier som finns samt hur väl Region Gävleborgs värdegrund följs. För vissa yrken och under viss tid är marknadens påverkan på lönenivåerna tydliga.

I detta urval av medarbetare har en yngre och en äldre person valts ut per yrke där antal år i yrket och därmed troligtvis skillnad i erfarenhet och kunskap skiljer sig åt. I redovisade löner ingår även eventuella fasta tillägg.

För flertalet av de utvalda yrkena visar löneutvecklingen att skillnaden i kronor mellan en äldre och mer erfaren medarbetare och en yngre behålls eller minskar något under de år som jämförs. Undantaget är distriktsläkare och till viss del barnmorska där skillnaden mellan den äldre och yngre medarbetarens lön i kronor minskar till den yngre medarbetarens fördel.

Det går inte generellt att utläsa att det procentuella lönepåslaget i löneöversynen har påverkats av om det är en yngre eller mer erfaren medarbetare. Dock kan

utläsas att för läkare så har det procentuella lönepåslaget över åren varit högre för de yngre medarbetarna jämfört med de som är äldre.

Ingångslön ges till nyanställda som är nyutexaminerade och som saknar relevant yrkeserfarenhet. Ingångslöner används som ett sätt att minska risken för osaklig eller diskriminerande lönesättning och intern konkurrens. Ingångslönernas nivå ses över årligen för att de inte negativt ska påverka lönebildningen i stort.

LÖNEUTVECKLING	Lön 2019	Lön 2020	Lön 2021	Lön 2022	Lön 2023	Lön 2024	Löne- utveckling procent 2019- 2024	Löne- utveckling kronor 2019- 2024
Arbetsterapeut								
A Kvinna 40 år erfarenhet ca 11 år	30 900	31 600	33 100	34 100	35 550	37 150	20,2%	6 250
B Kvinna 50 år erfarenhet ca 30 år	34 225	34 875	36 125	37 875	39 250	40 650	18,8%	6 425
Fysioterapeut								
A Man 45 år erfarenhet ca 9 år	30 100	30 716	31 566	32 441	33 750	34 800	15,6%	4 700
B Kvinna 51 år erfarenhet ca 30 år	39 050	39 950	41 290	42 600	44 750	46 300	18,6%	7 250
Distriktsläkare								
A Man 37 år erfarenhet ca 5 år	87 600	89 600	92 260	93 860	97 510	102 160	16,6%	14 560
B Kvinna 60 år erfarenhet ca 16 år	92 600	94 500	95 450	97 350	101 350	104 850	13,2%	12 250
Specialistläkare								
A Man 40 år erfarenhet ca 6 år Ortopedi	64 542	67 642	69 200	70 750	74 200	78 370	21,4%	13 828
B Kvinna 57 år erfarenhet ca 17 år Barn- och ungdomssjukvård	71 650	73 350	75 100	76 600	80 500	84 500	17,9%	12 850
Medicinsk sekreterare								
A Kvinna 47 år erfarenhet ca 6 år	24 600	25 100	26 500	27 300	28 450	29 550	20,1%	4 950
B Kvinna 64 år erfarenhet ca 46 år	31 160	31 835	33 485	34 440	36 050	37 300	19,7%	6 140

Undersköterska vårdavdelning								
A Man 38 år erfarenhet ca 7 år	21 500	22 270	23 620	24 020	24 920	25 620	19,2%	4 120
B Kvinna 54 år erfarenhet ca 36 år	29 600	30 350	31 800	32 400	33 850	35 150	18,8%	5 550
Barnmorska *) vårdavdelning								
A kvinna 32 år erfarenhet ca 6 år	31 400	32 800	35 000	36 000	38 950	-	24,0%	7 550
B Kvinna 58 år erfarenhet ca 25 år	41 950	43 150	44 250	45 350	47 250	-	12,6%	5 300
Sjuksköterska *) allmän								
A Man 31 år erfarenhet ca 6 år	26 500	27 200	28 800	29 600	31 050	-	17,2%	4 550
B Kvinna 57 år erfarenhet ca 30 år	40 582	41 982	44 190	45 730	48 250	-	18,9%	7 668

*) På grund av konflikt så har Vårdförbundets löneöversyn för 2024 ännu inte genomförts (september 2024).

Lönespridning

Region Gävleborg har ett strävansmål för lönespridning som säger att spridningen i en normalfördelad grupp ska vara minst 30 procent. En normalfördelad grupp har jämn åldersfördelning och innehåller både oerfarna och erfarna medarbetare. För yrken där lönespridningen är låg så är förklaringen oftast att gruppen inte är normalfördelad utan tämligen homogen i ålder och erfarenhet.

Förändringar av lönespridningen mellan åren är vanligtvis liten. Grupperna är stora till antalet och det krävs ett uthålligt arbete med stora påslag i många på varandra följande löneöversyner eller kraftigt riktade insatser för att tydligt förändra lönespridningen för en enskild grupp.

Intervall för lönespridningen för de yrken som redovisas i rapporten är mellan 9 och 40 procent. Specialistläkare har lägst lönespridning och störst är spridningen för fysioterapeuter. 6 av 21 yrkesgrupper i aktuellt urval når en lönespridning som är större än 30 procent. För ytterligare tio yrken är lönespridningen mellan 20 och 30 procent. Det är endast specialistläkare som har en lönespridning under 10 procent.

Lönespridningen för fysioterapeut är 40 procent vilket kan förklaras med att det i yrkesgruppen finns medarbetare med specialinriktningar samt disputerade. Genomförd specialistutbildning och disputation föranleder en lönehöjning i enlighet med Region Gävleborg styrdokument.

Noteras särskilt för yrkesgruppen specialisläkare att medelåldern är 42 år och anställningstiden har en medellängd på 11 år vilket tyder på att dessa medarbetare tidigt i karriären övergår till att bli överläkare. För specialisläkare genomfördes både en höjning av ingångslönen och grundlönehöjning under 2023 och 2024 vilket har minskat lönespannet och tryckt ihop lönespridningen.

Yrke	Antal	Lönespridning i procent 2024
Handläggare, IT	64	27,6
Administratör, IT	14	13,5
Administratör, vård	369	24,2
Överläkare	294	15,6
Distriktsläkare/Specialist allmänmedicin	68	23,2
Specialisläkare inom allmänmedicin	160	9,0
Läkare legitimerad, specialiseringstjänst	252	14,7
Psykolog	84	33,1
Barnmorska, vårdavdelning *)	70	32,5
Barnmorska, mottagning/rådgivning *)	61	20,2
Distriktsköterska *)	155	22,3
Sjuksköterska, allmän *)	1 301	33,8
Biomedicinsk analytiker *)	114	38,3
Undersköterska, vård-/specialavdelning	838	25,3
Undersköterska, mottagning hälso- och sjukvård	240	24,4
Skötare, vårdavdelning psykiatri	94	22,2
Arbetsterapeut	109	27,1
Fysioterapeut	176	40,3
Kurator	168	20,6
Systemutvecklare	33	17,3
Tekniker, IT	30	33,8

*) På grund av konflikt så har Vårdförbundets löneöversyn för 2024 ännu inte genomförts (september 2024). Angiven lönespridning avser siffror för 2023.

Generell strategi för lönebildning

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att Region Gävleborg når målen för verksamheten. För att vara en attraktiv arbetsgivare som kan utveckla och behålla medarbetare så behöver strategiska val göras för lönebildningen där nyckelorden för Region Gävleborg är ansvarsfull, jämlik och marknadskänslig.

En ansvarsfull lönebildning innebär att lönesatningar sker kostnadsmedvetet och alltid ryms inom ekonomiska ramar. Löner och lönebildning är alltid jämlik och aldrig diskriminerande. Ett marknadsmässigt förhållningssätt innebär att ta hänsyn till att vissa yrken över tid i stor utsträckning påverkas av tillgång och efterfrågan av kompetens både nationellt, regionalt och lokalt.

För att få effekt på lång sikt så bör kortsiktiga lönesatningar och enskilda, särskilda ersättningar om möjligt undvikas. En hållbar lönebildning kräver uthållighet i de satsningar som genomförs.

Region Gävleborg är en arbetsgivare med många lönesättande chefer. Vid anställning av nyexaminerad medarbetare som saknar relevant yrkeserfarenhet används för flertalet yrken fastställda ingångslöner. Ingångslönerna syftar till att skapa samsyn, minska risken för osaklig lönesättning och intern konkurrens. Ingångslönerna analyseras och revideras årligen. En generell översyn av principen för beräkning av ingångslöner har genomförts och åtgärder vidtagits i syfte att bättre möta framtida krav och behov. Analys behöver ske kontinuerligt och hänsyn tas till hur ingångslönerna påverkar redan anställda medarbetares löneutveckling.

En modell för karriärvägar har tagits fram för ett antal yrken inom hälso- och sjukvården. Ambitioner är att dessa karriärmodeller ska bidra till arbetet med lönestrukturen för respektive yrkesgrupp. Karriärvägar kommer att implementeras under 2024. De yrken som just nu har framtagna karriärvägar ingår i den nu aktuella löneanalysen.

Ytterligare en aspekt att ta hänsyn till för vidare arbete med lönestrukturen är Region Gävleborgs behov av att bli oberoende av inhyrda konsulter. Konsulter finns inom flera yrken men allmänsjuksköterskor är den enskilt största yrkesgruppen. Region Gävleborg har ungefär 1 300 tillsvidareanställda allmänsjuksköterskor. För att kunna konkurrera med bemanningsföretagen så behöver lönenivåerna för de tillsvidareanställda justeras genom prioriterade satsningar. Någon form av löneökningsutrymme bör skapas under de kommande åren som en del av en långsiktig lönestrategi.

Särskilda strategier

För att veta vilka yrken som ska prioriteras och få effekt på särskilda lönesatsningar så behöver insatserna koncentreras till vissa yrken under ett antal år samt bygga på en grundlig analys av framtida behov av kompetens inom Region Gävleborgs verksamheter.

Region Gävleborg behöver inte vara löneledande vid jämförelser med andra regioner men strävan är att vara en attraktiv arbetsgivare med tillräckligt konkurrenskraftiga löner. Om Region Gävleborgs medianlöner per yrke befinner sig ungefär runt medianen för riket är det en indikator på en rimlig lönestruktur.

Grundlönen är en del av en helhet vilket behöver tydliggöras både för nuvarande medarbetare och i arbetet med att attrahera nya medarbetare. Förutom grundlönen så finns det lokala särskilda förmåner och ersättningar och avtalsenliga förmåner som gör att helheten är större än själva grundlönen.

Såväl vid nylönesättning som i den årliga löneöversynen ska lönerna ska vara individuella och differentierade. Uthållighet i det förhållningssättet ger en ökad lönespridning och skapar förutsättningar för att löneutveckling sker under hela arbetslivet.

Prioritering behöver ske av löneutvecklingen för yrken inom hälso- och sjukvårdsorganisationen med patientkontakt där medianlönen ligger lågt jämfört med andra regioner och där löneutvecklingen varit låg under de senaste åren. (undersköterska och skötare).

För att vara framgångsrik i arbetet med utfasning av hyrkonsulter så behöver även de yrke där det finns konsulter finnas med i en långsiktig plan för höjda löner. Effekten av kontinuitetsersättningen behöver utvärderas och en utplaning av lönerna ske.

En annan grupp som behöver uppmärksammas är specialistläkare inom allmänmedicin utifrån arbetet med utfasning av hyrkonsulter.

För att kunna attrahera och anställa chefer på alla nivåer i organisationen behöver lönen vara konkurrenskraftig och arbetsförhållandena goda. Det finns svårigheter med att få kompetenta sökande till vissa chefstjänster och en av faktorerna är lönenivån.