



Handläggare: Håkan Serdén o Sivan Månsson  
Telefon: 08-508 01 114 o 08-508 01 503

Till  
Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd

## Låga löner och hög personalomsättning inom vår förvaltning?

Svar på skrivelse från Mia Päärni m.fl. (S)

### Förslag till beslut

Tjänsteutlåtandet utgör svar på skrivelsen.

Olle Johnselius  
stadsdelsdirektör

Verner Stadthagen  
administrativ chef

### Sammanfattning

I en skrivelse till nämnden från Mia Päärni m.fl. (S) ställs frågor om en lönekartläggning för socialsekreterare i Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning med jämförelser över staden samt om hur personalomsättning ser ut inom denna grupp. Förvaltningen kan redovisa att den genomsnittliga löneskillnaden för socialsekreterarna i Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning i förhållande till stadens genomsnitt under perioden november 2009 till januari 2013 minskat från - 1 000 kr till -550 kr (-45 %) eller korrigerat för olika medianålder från -400 kr till -300 kr (-25 %). Under nämnda period har den genomsnittliga lönenivån för socialsekreterarna ökat med 6,4 procent i hela staden (inkl. Rinkeby-Kista) och med 8,4 procent i Rinkeby-Kista. Samtidigt har socialsekreterarnas medelålder i staden sjunkit med tre år. Ingångslönerna och p10-lönen (tio procent har lägre lön) tycks vara mycket lika över staden, medan lönerna i det högre löneintervallet skiljer sig åt. Förvaltningen kan konstatera att personalomsättningen inom individ- och familjeomsorgen (IoF) i Rinkeby-Kista under senare år inte nämnvärt avvikit från förvaltningen i övrigt eller från motsvarande verksamhetsområde inom staden i övrigt, men med ett undantag - år 2011. Detta har analyserats av förvaltningen och mötts av bland annat lönesatsningar, utökat antal handläggare och förslag till organisationsförändringar. Härutöver kan konstateras att personalomsättningen inom hela Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning under de senaste fyra åren varit lägre än genomsnittet för såväl stadsdelsförvaltningarna som staden totalt. Personalomsättningen inom individ- och familjeomsorgen i Rinkeby-Kista har visserligen under ett eller ett par år varit högre än genomsnittet för stadens samlade IoF, men ligger sedan förra året i nivå med detta genomsnitt.

**Bilaga:** Skrivelse 2011-12-15 "Låga löner och hög personalomsättning i vår förvaltning?"



## Skrivelsen

Vid stadsdelsnämndens sammanträde den 15 december 2011 fick förvaltningen i uppdrag att bereda en skrivelse från Mia Päärni m.fl. (S) rubricerad "Låga löner och hög personalomsättning i vår förvaltning?". I skrivelsen ställs frågor om en lönekartläggning för socialsekreterare med jämförelser över staden samt hur personalomsättningen ser ut inom denna grupp. Skrivelsen bifogas i sin helhet.

## Svar på skrivelsen

### *Löner för socialsekreterare (månadsavlönade - AID-kod 351010)*

Under hösten 2011 bildades en partssammansatt lönepolitisk grupp inom Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning. Gruppen har i uppdrag att arbeta fram ett lönepolitiskt program för förvaltningen. Målet med programmet ska vara att sträva efter en god löneutveckling för alla och att ha en tydlig och enhetlig lönepolitik. Redan i februari 2011 hade förvaltningen påbörjat en löneanalys för socialsekreterare. Stadens lönestatistik för år 2009 var det första år som analyserades. I sammanställningen nedan jämförs utfallet av denna analys för löneläget i november 2009 med en likadana för januari 2013. Analysen avser den genomsnittliga lönen för månadsanställda socialsekreterare och ger följande resultat.

	<b>Medianlön</b>	<b>Medianålder</b>
<b>Rinkeby-Kista nov. 2009</b>	26 525 kr	41 år
<b>Hela staden nov. 2009</b>	27 525 kr	44 år
<b>Skillnad nov. 2009</b>	- 1 000 kr	- 3 år
<b>Skillnad efter korrigering för ålder nov. 2009<sup>1</sup></b>	- 400 kr	+/- 0 år
<b>Rinkeby-Kista jan. 2013</b>	28 750 kr	39 år
<b>Hela staden jan. 2013</b>	29 300 kr	41 år
<b>Skillnad jan. 2013</b>	- 550 kr	- 2 år
<b>Skillnad efter korrigering för ålder jan. 2013<sup>2</sup></b>	- 300 kr	+/- 0 år

<sup>1</sup> Ålder och år i yrket får antas samvariera. Antal år i yrket får vidare antas ge utdelning i ökad lön (i vart fall genomsnittligt), särskilt för de yngre. En närmare studie av medianlön och medianålder i tillgänglig statistik från staden samt SCB:s lönedatabas för 2009-års löner låter antyda att ett år ytterligare i yrket för socialsekreterare medför i storleksordningen 200 kr högre månadslön. En motsvarande analys av åldersfaktorns betydelse för lönen baserad på det senast tillgängliga löneunderlaget inom staden låter antyda att antalet år i yrket numera betyder mindre för lönen eller numera cirka 125 kr per månad. I syfte att göra data för hela staden och Rinkeby-Kista mer rättvist jämförbara används i den ovanstående tabellen en korrigeringsfaktor för den skilda medianåldern (år 2009 = 3 år, år 2013 = 2 år). Eftersom åldersfaktorns betydelse minskat under den studerade perioden blir också korrigeringsfaktorn olika för de båda undersökta åren (200 kr/år resp. 125 kr/år).

<sup>2</sup> Se fotnot 1 ovan!

Av det statistiska underlag, som staden sammanställt, framgår även att spridningen av socialsekreterarnas medianlöner mellan förvaltningarna, under den studerade perioden om drygt tre år, har minskat med 625 kr (-22 %) från 2 825 kr till 2 200 kr. Samtidigt har spridningen av socialsekreterarnas medianålder mellan förvaltningarna minskat med 4 år (-31 %) från 13 år till 9 år.

Slutsatsen av föreliggande statistiska underlag är att den genomsnittliga löneskillnaden för socialsekreterarna i Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning i förhållande till stadens genomsnitt under perioden november 2009 till januari 2013 minskat från – 1 000 kr till –550 kr (-45 %) eller ålderskorrigerat från –400 kr till –300 kr (-25 %). Under nämnda period har den genomsnittliga lönenivån för socialsekreterarna ökat med 6,4 procent i hela staden (inkl. Rinkeby-Kista) och med 8,4 procent i Rinkeby-Kista. Samtidigt har socialsekreterarnas medelålder i staden sjunkit med tre år!

Mätningen i januari 2013 redovisar, som ovan visats, en lägre spridning av medianlönen mellan förvaltningarna. Ingångslönerna och p10-lönen<sup>3</sup> (tio procent har lägre lön) tycks vara mycket lika över staden. Den spridning mellan p10- och p90-lönen<sup>4</sup> (nittio procent har lägre lön) som föreligger i de olika förvaltningarna, mellan 4 525 kr (Kungsholmen) och 10 400 kr (Skärholmen), beror därför i allt väsentligt på att lönerna i det högre löneintervallet skiljer sig åt mellan stadsdelsförvaltningarna. I Rinkeby-Kista, liksom i ett antal andra stadsdelsförvaltningar, ligger de högsta lönerna för socialsekreterare således under de för staden genomsnittliga för motsvarande grupp.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Det fastslås i centrala huvudöverenskommelser mellan SKL (Sveriges Kommuner och Landsting) och de fackliga organisationerna. Eftersom lönen, enligt överenskommelserna, ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet ska den vara individuell och differentierad. Lönen ska också avspegla uppnådda mål och resultatet. Detta innebär att det finns kända lönekriterier för vad som styr löneutvecklingen för enskilda medarbetare.

I stadens centrala medelsreserv finns inte några medel avsatta för löneutjämnade åtgärder.

### *Personalomsättning bland socialsekreterare m.fl.*

Förvaltningen har studerat personalomsättningen under åren 2009 – 2012 bland samtliga tillsvidareanställda socialsekreterare m.fl. vid förvaltningens tolv enheter

---

<sup>3</sup> p10-lön och p90-lön avser att belysa den lönenivå som föreligger för de grupper som har lägst respektive högst lön i det undersökta materialet. För p10-lönen gäller att 10 procent har lägre lön och således 90 procent högre lön. För p90-lön gäller på motsvarande sätt att 90 procent har lägre lön och 10 procent har högre lön. På detta sätt påverkas inte redovisningen av de extremer som av olika skäl kan föreligga.

<sup>4</sup> Se fotnot 3 ovan!

(IKB:n) inom verksamhetsområdena Social omsorg, Ekonomiskt bistånd och arbetsmarknadsåtgärder samt Förebyggande ungdomsinsatser och medborgarservice. Antalet anställningar som studerats uppgår till mellan 204 och 211 per år. Den största personalgrupp som ingår utgörs av socialsekreterarna (cirka 130 st per år). I den studerade gruppen ingår även administrativa assistenter, ekonomihandläggare och chefer.

En redovisning i procent per enhet blir här missvisande, eftersom en tumregel säger att en procentberäkning inte bör redovisas när en observation/individ utgör mer än fem procentenheter, samtidigt som endast fem-sex av de tolv enheterna har fler än 20 anställda. Tabellen nedan redovisar därför samtliga tolv enheter aggregerade.

%	Intern pers.oms.	Extern pers.oms.	Total pers.oms.
<b>2009</b>	2,5	2,9	5,4 (11 av 203,5)
<b>2010</b>	1,9	3,9	5,8 (12 av 206,5)
<b>2011</b>	5,2	6,6	11,8 (25 av 211)
<b>2012</b>	4,3	5,2	9,5 (20 av 210)

En normal personalomsättning om 2-3 procent bör föreligga på grund av pensioneringar och likaså ett par procent på grund av befordringar till chefstjänster eller specialistbefattningar. Härutöver förekommer normalt en viss personalomsättning som snarare beror på förändringar av de anställdas personliga/familjemässiga situation än på förhållandet i och till anställningen/yrket. Dessutom föreligger en naturlig personalomsättning på ett par procentenheter, framförallt bland de yngre i yrket, som beror på en vilja att förkovra sig genom nya utmaningar på annat håll. En total personalomsättning om 5-10 procent får därför anses som normal. Först när personalomsättningen märkbart och stadigvarande börjar överstiga denna andel finns anledning till ett närmare studium av orsakerna härtill.

I tabellen nedan jämförs den *externa* personalomsättningen inom individ- och familjeomsorgen (IoF) i Rinkeby-Kista med den för IoF i hela staden, den för Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning totalt, den för stadsdelsförvaltningarna totalt samt den för Stockholms stad totalt. Statistiken är framtagen av Sweco (f.d. USK) för Stockholms stads årsredovisningar för åren 2009 - 2012.

Extern pers.oms. %	2009	2010	2011	2012	09-12/år
<b>IoF Rinkeby-Kista</b> (c. 200 anst.)	2,9	3,9	6,6	5,2	4,7
<b>IoF hela staden</b> (c. 2 900 anst.)	2,7	2,9	3,3	5,1	3,5
<b>Rinkeby-Kista totalt</b> (c. 1 300 anst.)	1,8	3,5	3,7	4,4	3,4
<b>Stadsdelsförv. totalt</b> (c. 17 600 anst.)	3,0	3,0	4,9	5,6	4,1
<b>Stockholms stad totalt</b> (c. 34 500 anst.)	3,3	2,7	4,3	5,3	3,9

I nedanstående tabell redovisas för Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning den totala personalomsättningen uttryckt i det lägsta antalet avgångar eller rekryteringar per undersökt enhet och år. Inom parentes redovisas det genomsnittliga antalet tillsvidareanställningar per enhet under perioden 2009 - 2012.

Antal avg./rekryt. (st.)	2009	2010	2011	2012
<b>Barnenheten (19 st)</b>	0	1	6	6
<b>Ungdomsenheten (23 st)</b>	4	1	3	0
<b>Resurs- och boenheten (27 st)</b>	2	3	1	1
<b>Familjevårdsenheten (26 st)</b>	0	0	2	3
<b>Kvinnofridsenheten (7 st)</b>	0	0	0	1
<b>R-K mottagningen (21 st)</b>	0	0	1	3
<b>Stöd o rehab-enheten (27 st)</b>	1	2	1	2
<b>Unga vuxna, enh. f (9 st)</b>	2	2	0	0
<b>Nära arbete, enh. f (22 st)</b>	0	0	1	0
<b>Mottagningsenheten (14 st)</b>	0	0	3	0
<b>Arbetsmarknadsåtg, enh. f (9 st)</b>	0	1	1	0
<b>Förebyggande o trygghet (5 st)</b>	0	0	0	0

Beträffande personalomsättningen per enhet kan följande noteras. Av de tolv undersökta enheterna uppvisar sju inga nämnvärda avvikelser över huvud taget. Fem kan uppvisa en total personalomsättning som för ett enstaka år klart överstiger tio procent. I de flesta fall har detta berott på slumpfaktorer. För endast en enhet (barnenheten) kan sådant värde redovisas för ett par år i rad. Den ökade personalomsättningen hade i detta fall ett klart samband med en ökad ärendemängd av dessutom mer komplicerade ärenden. Som en följd av detta har bland annat antalet handläggare inom denna enhet ökat för att möta den ökade arbetsbelastningen.

Sammanfattningsvis kan konstateras att personalomsättningen inom IoF i Rinkeby-Kista under senare år inte nämnvärt avvikit från förvaltningen i övrigt eller motsvarande verksamhetsområde inom staden i övrigt, men med ett undantag - år 2011. Inom hela IoF i Rinkeby-Kista uppgick den externa personalomsättningen till 6,6 procent detta år. Inom den del av IoF som utgör verksamhetsområdet Social omsorg var personalomsättningen i gruppen socialsekreterare 12 procent detta år. Inom den del av IoF som utgörs av verksamhetsområdet Ekonomiskt bistånd och arbetsmarknadsåtgärder var motsvarande värde 2,5 procent samma år. Detta har analyserats av förvaltningen och mötts av bland annat lönesatsningar, utökat antal handläggare och förslag till organisationsförändringar.

Härutöver kan konstateras att personalomsättningen inom hela Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning under de senaste fyra åren varit lägre än genomsnittet för såväl stadsdelsförvaltningarna som staden totalt. Personalomsättningen inom individ- och familjeomsorgen inom Rinkeby-Kista har visserligen under ett eller ett

par år varit högre än genomsnittet för stadens samlade IoF, men ligger sedan förra året i nivå med detta genomsnitt.

### *Arbetsmiljö och fortbildning*

Förvaltningen undersöker årligen arbetsmiljön. Handlingsplaner för en god arbetsmiljö tas fram inom alla enheter. Att se över rutiner är en viktig del i att förhindra en alltför hög arbetsbelastning. För att underlätta det dagliga arbetet har vissa enheter medhandläggare i ärenden. En bra introduktion för nyanställda, delaktighet och meningsfulla arbeten är viktigt för att behålla medarbetare. Ett tydligt samarbete pågår mellan enheter och verksamhetsområden för att underlätta det dagliga arbetet. Kompetensutveckling sker inom aktuella områden. En gång om året görs på både verksamhetsnivå och enhetsnivå en genomgång av behovet av kompetensutveckling. Genomgången görs utifrån såväl verksamhetens/enhetens mål som personalens behov. Exempel på sådan kompetensutveckling under senare år utgör motiverande samtal, nätverksarbete, evidensbaserade bedömningsverktyg samt våld i nära relationer. Arbetsbelastningen följs kontinuerligt.

### *Vilka slutar och varför?*

De medarbetare som väljer att sluta sin anställning i förvaltningen är i de flesta fall inte nyutexaminerade socionomer. Skälen till att man slutar sin anställning är varierande, till exempel arbete närmare hemmet, övergång till annat yrke eller studier. Ytterligare skäl till att sluta sin anställning kan i vissa fall vara hög arbetsbelastning med ett högt tempo kombinerat med komplicerade ärenden. Många nyutexaminerade vill börja arbeta inom IoF i Rinkeby-Kista och gärna med försörjningsstöd. Arbetet här i Rinkeby-Kista och inom denna verksamhet är stimulerande med många olika ärenden som ger bred erfarenhet och därför också är meriterande. Detta gör att den unge/unga handläggaren dels lär känna sig själv bättre och bättre vet vad han/hon ska gå vidare till i sitt nästa arbete, dels blir mer attraktiv på arbetsmarknaden. I detta sammanhang bör slutligen nämnas att det vid nyrekryteringar av socialsekreterare inkommer i genomsnitt drygt 40 ansökningar per annonserad tjänst.