

Stadsledningskontorets analys inför löneöversynen 2017

Stadsledningskontoret har gjort en löneanalys inför löneöversynen 2017. Nedanstående analys är förankrad i kontorets ledningsgrupp.

Förvaltningens ekonomiska förutsättningar inför 2017

För 2017 har kommunstyrelsens verksamheter en nettobudget på totalt 1 368,9 miljoner kronor. Det är en ökning om 37,5 mnkr jämfört med föregående år. I budgetförändringen ingår en generell effektivisering om 10 mnkr. Budgeten ska täcka årets löneökningar.

Förvaltningens kompetensbehov

Stockholm växer och förändras, samtidigt gör även våra uppdrag det. Därför behöver vi ständigt arbeta för att utveckla våra verksamheter och vår kompetens. Vår miljö på kontoret är kunskapsintensiv och vi har mycket expertkompetens. Därför är det viktigt att behålla och säkra kompetens inför framtiden. Vi arbetar med att motivera och utveckla medarbetarna i verksamheterna. Kompetenta och engagerade medarbetare är en förutsättning för att kunna utföra vårt uppdrag på ett effektivt och professionellt sätt. På samma gång som vi utvecklar och utbildar befintlig personal vill vi även attrahera och rekrytera nya medarbetare med adekvat kompetens.

Vi kompetensutvecklar chefer och medarbetare löpande genom utbildningar och seminarier samt genom de individuella handlingsplaner som tas fram vid medarbetarsamtalet. Även deltagande i nätverk både inom och utom staden kommer att fortsätta uppmuntras. Medarbetarprogrammet fortsätter, där kommer ett antal medarbetare att delta och uppmärksammas. Deltagarna får bland annat en fördjupad utbildning om hur staden fungerar och är organiserad för att bättre förstå sin roll i helheten men även utbildning i aktuella frågeställningar och prioriterade områden.

Förfrågningar har gått ut till cheferna där de fått redogöra för kända rekryteringsbehov under 2017 och om det då rör sig om ersättningsrekryteringar (vid t.ex. pensionsavgång) eller om behov finns av att inrätta nya tjänster. Frågan ställdes även om det finns någon yrkesgrupp som är svår att rekrytera.

Det vi kan konstatera är att behov finns av att rekrytera både till nyinrättade tjänster samt en del ersättningsrekryteringar. Under 2017 är det totalt 4 medarbetare som fyller 67 år.

Avdelningen för välfärdsstyrning planerar att nyanställa en projektledare. Finansavdelningen har behov av att nyrekrytera till tre tjänster samt en ersättningsrekrytering. Stadsutvecklingsavdelningen har behov av att rekrytera tre strateger. Avdelningen för digital utveckling kommer göra en genomlysning av verksamheten under 2017 för att få en tydlig bild kring behovet av kompetensförsörjning. Avdelningen ser dock ett troligt behov av fem nyinrättade tjänster. Avdelningen ser it-branschen som en hårt konkurrensutsatt marknad där det kan vara en utmaning att hitta rätt kandidater. Kommunikations- och omvärldsavdelningen ser att ordförandeskapet i EUROCITIES skapar behov av en nyinrättad tjänst. Även fortsatt förstärkning under webprojektet Stockholm växer samt ett eventuellt behov av tre nyinrättade tjänster givet att KF beslutar om gå in med en intresseanmälan om att arrangera Vinter- OS och Paralympics 2026. Vidare finns ett behov av att inrätta en tjänst för att koordinera och vid behov projektleda internationella konferenser och evenemang. Juridiska avdelningen är i behov av att nyanställa en medarbetare och på sikt i behov av en ersättningsrekrytering.

Administrativa avdelningen, avdelningen för välfärdsutveckling, kansliet för mänskliga rättigheter, personalstrategiska avdelningen har inte i dagsläget något behov av att rekrytera till nyinrättade tjänster dock kan det bli aktuellt med ersättningsrekryteringar. Under 2017 kommer en kompensationsförsörjningsplan att tas fram på kontoret.

Personalomsättning

Personalomsättningen på kontoret har under 2016 varit 13 % (oförändrat jmf med föregående år).

Organisatoriska förändringar

Det finns på kontoret inga i dagsläget kända organisatoriska förändringar.

Analys av lönestrukturen och lönestatistiken

Generellt kan sägas att kontorets löner är högre än i stadens övriga förvaltningar. Kontoret har flera befattningar som är specialiserade och där lönenivåerna är höga eftersom löneläget på marknaden där vi konkurrerar om denna kompetens ligger högt.

I den handlingsplan som staden tog fram i samband med den senaste lönekartläggningen har förvaltningarna i staden fått i uppdrag att se över ett antal olika yrkeskategorier. För kontorets del innebär det att vi tittar särskilt på handläggare samt it-befattningar.

Om det finns löneskillnader i gruppen handläggare som inte går att förklara ska en handlingsplan tas fram och vara klar 181231. Vi har även fått i uppdrag att göra en översyn av samtliga it-befattningar som ska vara klar 161231. En organisationsöversyn kommer under våren 2017 att genomföras på avdelningen för digital utveckling där vi har majoriteten av våra it-befattningar. I samband med denna översyn kommer även en genomlysning av samtliga titlar att göras.

Vi har jämfört lönerna där det finns minst 10 befattningsinnehavare eller fler: administratör, controller, ekonom, handläggare, it-strateg, kommunikatör, projektledare, samordnare, statsadvokat, strateg och systemförvaltare. I de flesta befattningar har vi inte kunnat påvisa några osakliga löneskillnader mellan könen.

För följande befattningar finns löneskillnader mellan könen som inte direkt kan förklaras av högre medelålder, längre anställningstid i staden eller längre anställningstid i yrket. Möjligtvis spelar marknadsorsaker här en roll och att det är svårt att exempelvis hitta rätt kompetens inom it-området.

Controller

På SLK arbetar 17 controllers, 8 kvinnor och 9 män. Medianlönen för kvinnor ligger 3250 kr högre än för männen. Medellönen för kvinnor är 3186 kr högre än för männen. Männen har något högre medelålder, längre anställningstid i staden och i yrket(i staden). Skillnaden i medianlön och medellön minskade när vi tog bort den person i gruppen controllers män som hade lägst lön (nyanställd och ingen tidigare arbetslivserfarenhet). Då minskade skillnaden i medianlön mellan män och kvinnor istället till 2500 kr och i medellön till 1894 kr. Den återstående skillnaden i median- och medellön kan förklaras av den individuella lönesättningen och att det är en relativt liten grupp individer.

Handläggare

Handläggare är en befattning som förvaltningarna har fått i uppdrag att närmare undersöka. Kvinnorna har i stadens lönekartläggning lägre medianlön än männen och befattningarna finns på samtliga förvaltningar. Medianlönen och medellönen för handläggare på kontoret ligger högre än i staden och av våra totalt 26 handläggare är 14 kvinnor och 12 män. På kontoret har männen 5800 kr högre medianlön än kvinnorna och 3654 kr högre medellön än kvinnorna. Kvinnorna i gruppen handläggare har arbetat 8 år längre i staden och 3,5 år längre i yrket(i staden). Män och kvinnor har så när som på ett år samma medelålder. Även i gruppen handläggare kan vi konstatera att avdelningen för digital utveckling i och med överföringen av personal från utbildningsförvaltningen fick in seniora medarbetare i gruppen handläggare män med ett högt löneläge vilket påverkar statistiken. För att förklara skillnaderna i

medianlön och medellön på kontoret bör påpekas att variationen av de uppdrag som ligger på handläggartjänsterna är stor och att vissa uppdrag är särskilt specialiserade och har ett högre löneläge. Många av dessa handläggartjänster finns på avdelningen för digital utveckling vilket påverkar statistiken. En handlingsplan kommer att utarbetas under 2017.

It-strateg

På kontoret har vi 16 personer som arbetar som it-strateger varav 7 är kvinnor och 9 är män. Samtliga återfinns på avdelningen för digital utveckling förutom en medarbetare. Både medianlönen och medellönen ligger högre på kontoret än i staden. Männen medianlön på kontoret ligger 3100 kr högre än kvinnornas och medellönen är 518 kr högre än kvinnornas. Detta kan förklaras av att männen har en medelålder som är 4 år äldre än kvinnorna, männen har även 3 år längre i yrket(i staden) än kvinnorna samt dubbelt så lång anställningstid i staden.

Projektledare

På kontoret arbetar i dagsläget 42 projektledare utspritt på i stort sett kontorets samtliga avdelningar. Detta är alltså en yrkeskategori med mycket varierande uppdrag när det kommer till personernas kompetens, specialistkunskaper och uppdrag. Löneläget ligger högre på kontoret jämfört med staden, 1641 kr högre medellön och 1900 kr högre medianlön. På kontoret har männen en medianlön som är 4275 kr högre än kvinnornas och medellönen ligger 3158 kr högre än för kvinnorna. Detta kan förklaras dels av variationen av uppdrag och den individuella lönesättningen men också av personer som möjligtvis felaktigt innehar titeln projektledare. Kvinnorna har en 5 år högre medelålder än männen, kvinnorna har arbetat 3 år längre i staden och har två år längre anställningstid i yrket(i staden). En översyn av samtliga projektledartitlar kommer att genomföras under 2017.

Lönespridning

Lönespridningen varierar mellan olika befattningar men bedöms i stort sett som bra.

Slutsats av analysen inför löneöversynen 2017

Det slutsatser vi drar från det som framkommit av löneanalysen är att översyn av samtliga av samtliga It-befattningar kommer att genomföras under 2017 på avdelningen för digital utveckling. En översyn av titlarna projektledare och handläggare kommer även det att genomföras under 2017 av administrativa avdelningen.

I årets löneöversyn kommer kontoret inte göra några särskilda lönesatsningar. Eventuellt kan snedsitsar bli aktuella att ta i särskild ordning.

Bilaga: Lönejämförelse för vissa befattningar i förhållande till övriga staden.(nov 2016)