

Central Samverkansgrupp**Tid:** kl. 08:30-12:00**Plats:** Utvecklingen, Södra vägen 5, plan 3

För arbetsgivarparten: Cristine Karlsson (-), ordförande
Joachim Björnklev, förhandlingschef
Anette Ranefjärd, HR-specialist
Anna Sköld, sekreterare

För arbetstagarparten: Margot Kamruddin (Vårdförbundet)
Camilla Tellström (Vårdförbundet)
Lennart Johansson (Vision)
Görel Stoltz (Kommunal)
Magnus Lönn (Ledarna)
Viktoria Jonsson (Lärarförbundet)
Anders Jönsson (Hallands läkarförening)
Dragica Grahovac (SACO)
Per Meijer (Hallands läkarförening)
Ola Johansson

Vid eventuella förhinder meddela snarast mötets sekreterare.

Välkomna!

1. Mötets öppnande

Mötet förklaras öppnat av mötets ordförande.

2. Information och dialog - Planeringsförutsättningar budget 2020

Förtydligande information om förslag till planeringsförutsättningar 2020. Fackliga uppmanas att komma in med synpunkter med de tre fokusområden de önskar prioritera 2020. Lämnas via mail till Anna Sköld senast 190321.

Bilagor

- Planeringsförutsättningar Mål och Budget 2020-2022_Versamhetsberedning

3. Information och dialog - Kompetensportalen

Information om hur införandet av ny kompetensportal och nytt arbetssätt kommer påverka medarbetare, främst kopplat till kompetens, samt information om utvecklingssamtal och dess koppling till IT-stödet.

4. Information och dialog - Kravspecifikation för förvaltningschef HS och regional utvecklingsdirektör

Presentation och dialog kring kravspecifikationer för tjänsterna. Underlag till kravspec för regional utvecklingsdirektör är ännu inte klar, varför den inte kan presenteras före mötet.

Bilagor

- Utkast till kravprofil Förvaltningschef Hallands sjukhus

5. Information och dialog - Principer för långsiktig lönebildning 2019-2022 i Region Halland

Dialog kring arbetsgivarens förslag.

Bilagor

- Principer för långsiktig lönebildning 2019-2021

6. Information och dialog - Information om justering av HR-leveransmodell

Arbetsgivaren informerar om förslag till förändringar utifrån utvärdering av HR-leveransmodell.

7. Information och dialog - Utveckling av ledningsfunktionen

Arbetsgivaren informerar om utvecklingsförslag av ledningsfunktionen för att bättre möta behovet.

Information och dialog - Planeringsförutsättningar budget 2020

2



BÄSTA LIVSPLATSEN

Region Halland

**Planeringsförutsättningar
Mål och Budget 2020 – 2022**

Verksamhetsberedning 5 mars 2019

- Materialet är i form av bilder med fakta. Observera att de bilder vi nu skickar ut inte är exakt själva presentationen vi kommer att hålla, utan ett fördjupat och bredare material.
- Materialet ska hanteras som ett **arbetsmaterial** i arbetet med Mål och Budget 2020-2022

Inledning

- Syfte med verksamhetsberedning och dagens agenda
- Fortsatt process

Syfte med verksamhetsberedningen

- Få gemensam information
- Ge utrymme för frågor och diskussion
- Underlag för partiernas arbete med budgetförslag

Syfte med dagens träff

- Gemensam syn på våra förutsättningar för fortsatt planering och prioritering.
 - Utmaningar
 - Nuläget
 - Ekonomiska förutsättningar
- Kort information om förvaltningarnas budgetunderlag och investeringsbehov

Fortsatt process

Här är vi nu

5 mars (em)	Verksamhetsberedning	• Info om planeringsförutsättningar ○ skatteprognos, demografi, omvärldsanalys, måluppfyllelse mm ○ info om budgetunderlag från verksamheterna (inkl investeringar)
26 mars (fm)	Verksamhetsberedning	• Tjänstemännen ger underlag och förslag på: ○ Fokusområden 2020-2022 (utifrån en strategisk analys) ○ Investeringsplaner 2020-2024 ○ Ekonomiska förändringar mot plan ○ Avgifter 2020-2022
9 april (fm)	Verksamhetsberedning	• Tjänstemännen presenterar ett underlag för Mål och budget, avgifter och tandvård
23 april (em)	Verksamhetsberedning	• Reservtid för frågor och avstämningar (1 timme)
14 maj (em)	Arbetsutskottet	• Majoriteten lägger fram sitt förslag till Mål och Budget (1 timme)
29 maj	Regionstyrelsen	• Beslut om Mål och Budget • Om möjligt lägger övriga partier fram sina förslag till Mål och Budget
10 juni (fm)	Informationsmöte	• Majoriteten träffar alla nämndernas presidium för att förankra Mål och budget 2020-2022 (2 timmar)
10 juni (fm)	Verksamhetsberedning	• Utvärdering budgetprocess (1 timme)
19 juni	Regionfullmäktige	• Beslut Mål och Budget 2020-2022
November	Regionstyrelsen/nämnd	• Fastställande om verksamhetsplan för 2020-2022

Upplägg

- **Utmaningar och samhällstrender**
- **Nuläge i Halland och Region Halland**
- **Vad händer i framtiden?**

Utmaningar och samhällstrender

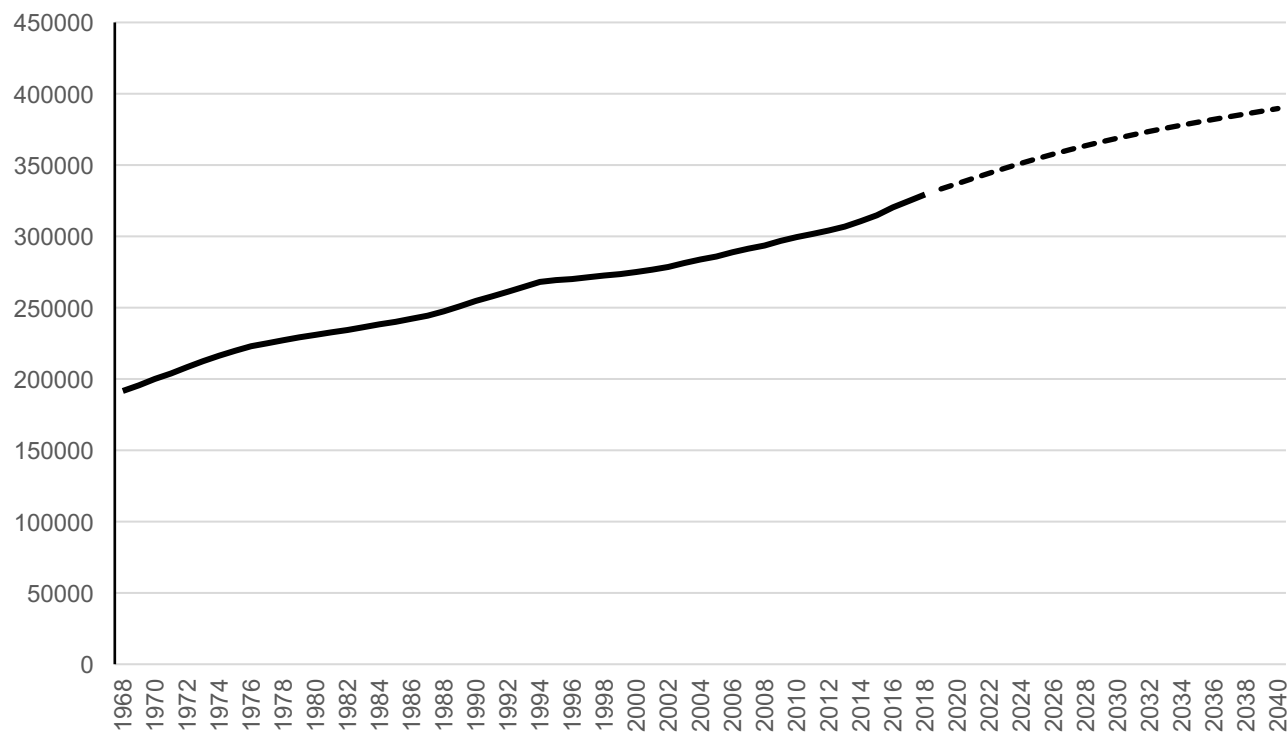
- Konjunkturläget
- Halland växer!
- Åldrande befolkning
- Försörjningskvoten ökar
- Ny förväntan hos invånarna

Konjunkturläget i Sverige

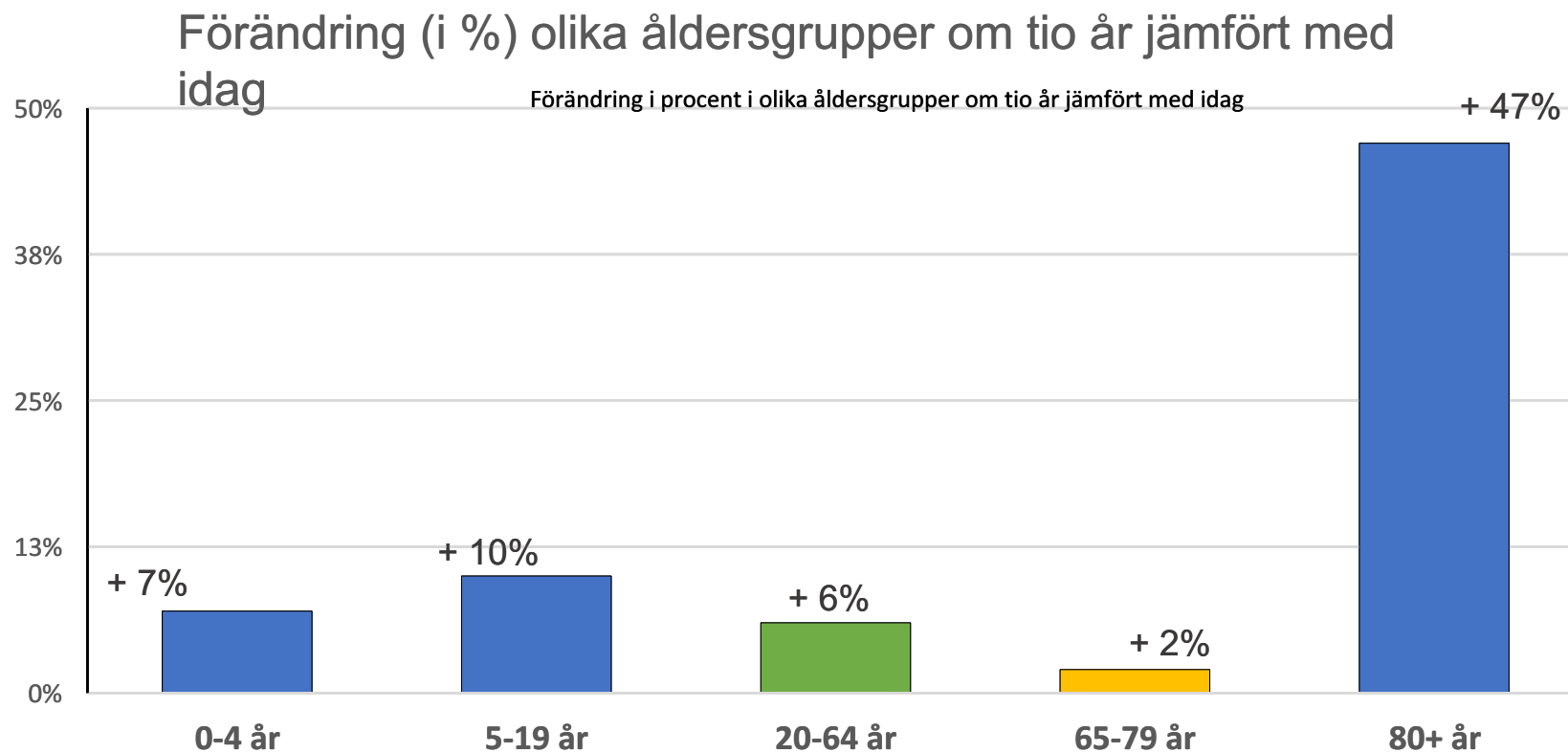
Procentuell förändring	2019	2020	2021	2022
Skatteunderlagstillväxt, SKL feb 2019	2,9	2,9	3,8	4,0
BNP	1,1	1,3	1,6	1,6
Sysselsättning	0,5	-0,5	0,4	0,4

Halland fortsätter växa!

Antal invånare i Halland 1968- 2040 (prognos)



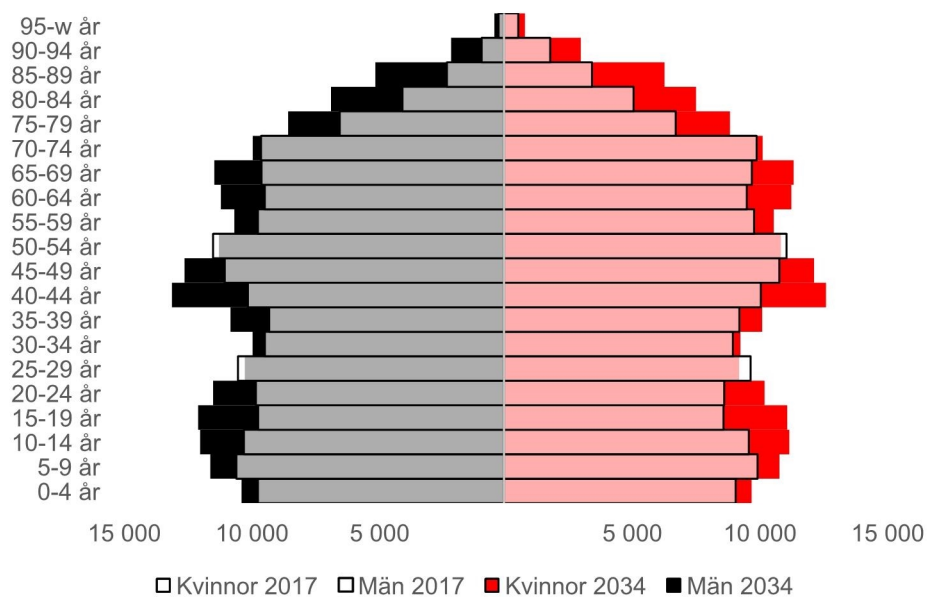
Åldrande befolkning i riket



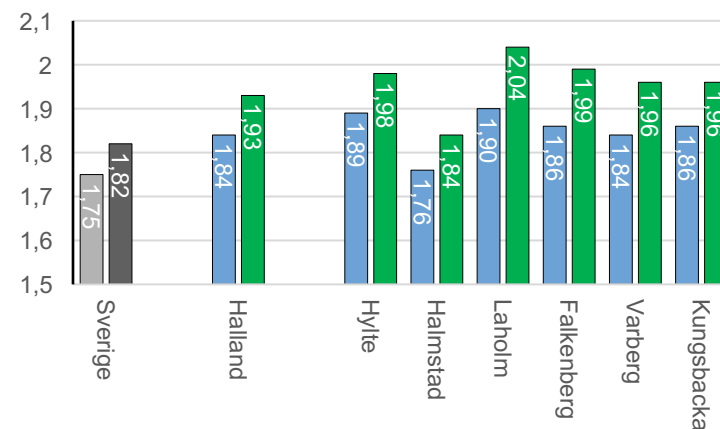
Källa: SCB april 2018

Försörjningskvoten ökar

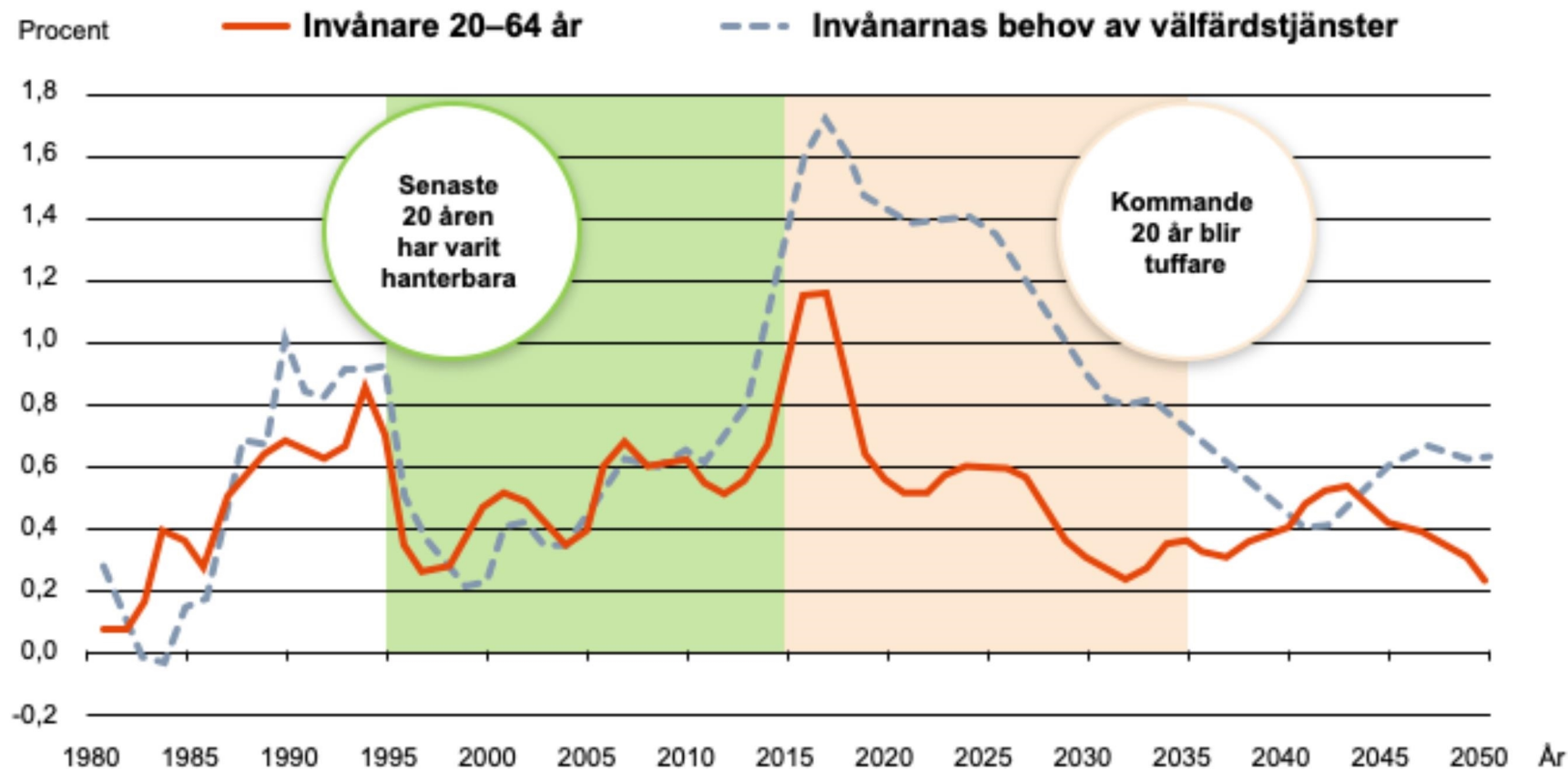
Åldersstruktur Halland 2034



Försörjningskvot 2017 & 2034



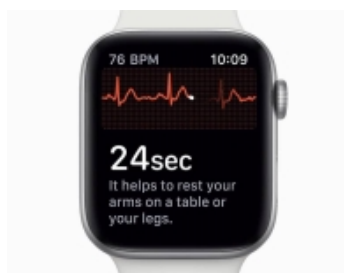
Skattekraft och invånarnas behov i riket



Skattekraften minskar

Ny förväntan hos invånarna

På sensationellt kort tid har internet blivit världens viktigaste infrastruktur. Och nu håller nätet än snabbare på att bli infrastrukturen för varje annan infrastruktur i våra samhällen.



Hej! Jag är 1177
Vårdguidens nya digitala
rådgivare.

Jag är under upplärning.
Just nu kan jag ge råd om
ett tjugotal vanliga symtom.

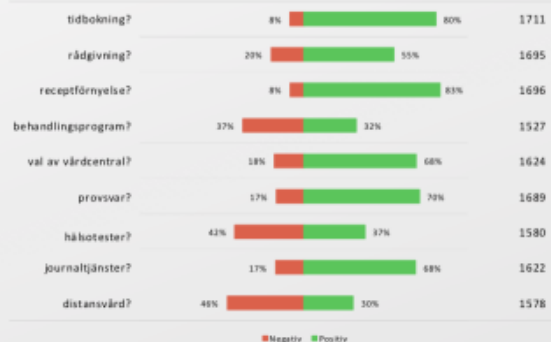
För vem söker du hjälp?



Vilka e-tjänster kan du tänka dig att använda i framtiden för egen del eller för dina närstående? Är det troligt att du kommer att använda e-tjänst för...

Mest positiv (80 % eller mer) är inställningen till att använda administrativa tjänster som tidbokning och receptförnyelse. Sju av tio ställer sig också positiva till att välja vårdcentral, läsa sin journal eller få provsvar via e-tjänst, rådgivning och provsvar.

Mest negativ är inställning till att få behandlingar, göra tester och distansvård via e-tjänst

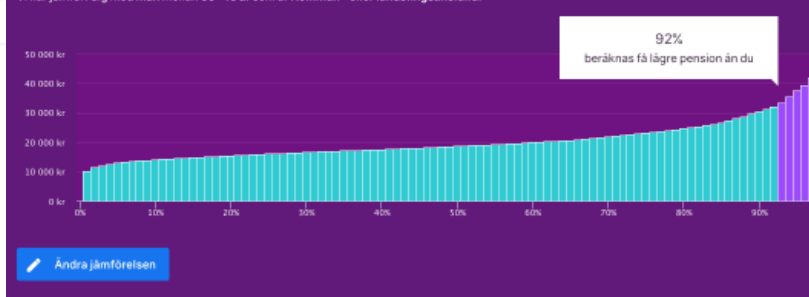


Jag själv

En annan person

Din pensionsjämförelse

Vi har jämfört dig med män mellan 36-45 år som är Kommun- eller landstingsanställd.

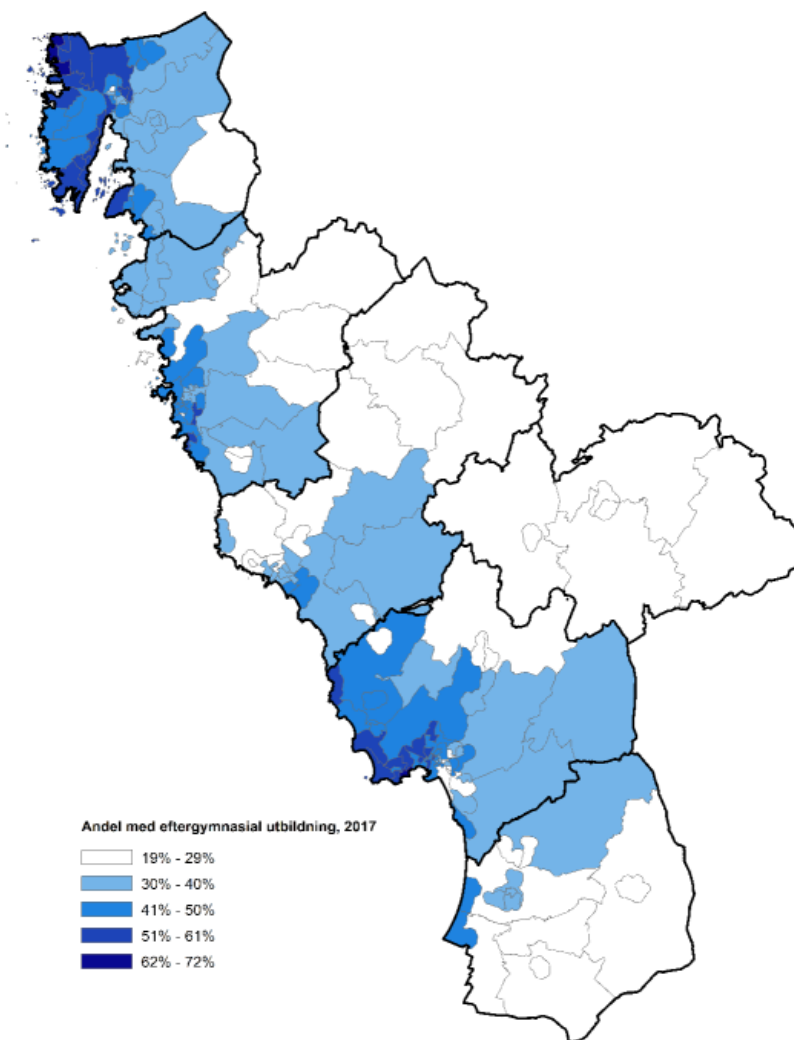
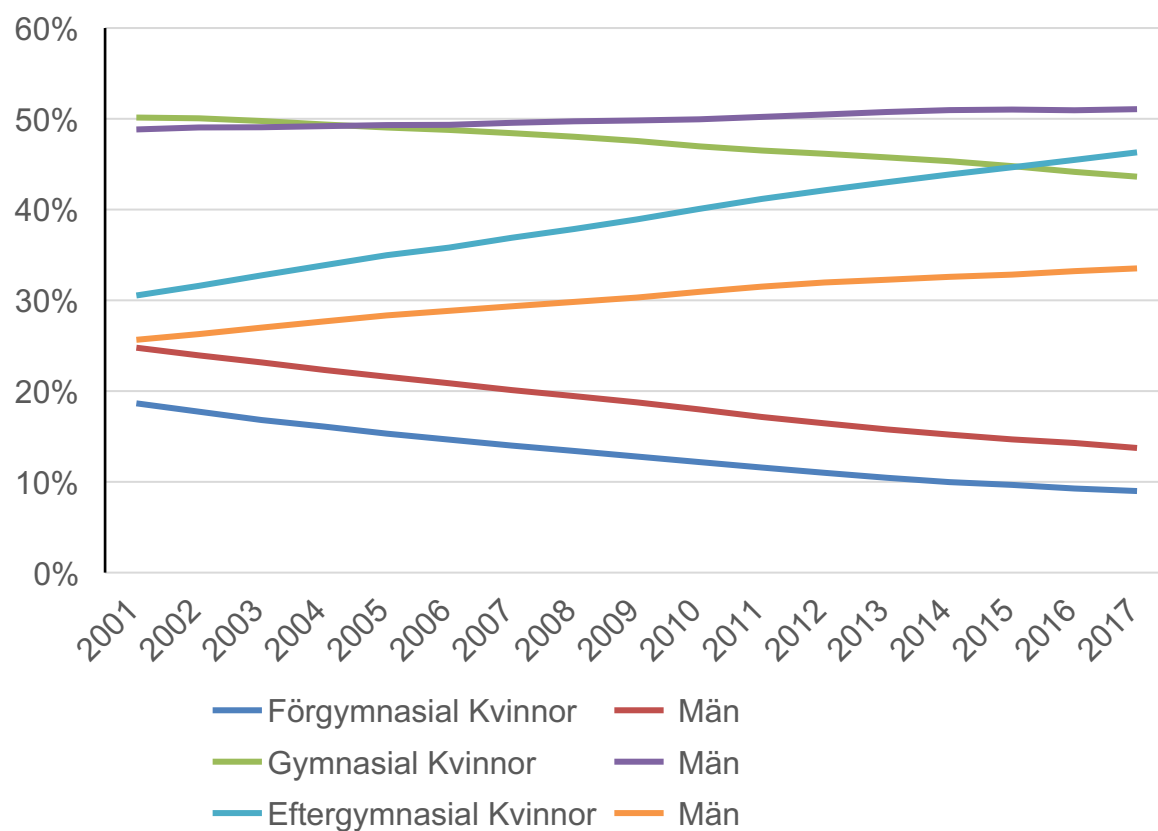


Nuläge i Halland och Region Halland

- Hög attraktivitet
- Stark konkurrenskraft
- Fler i arbete
- En hälso- och sjukvård för bättre hälsa
- Kompetensförsörjning
- En ekonomi i balans

Utbildningsnivån stiger, men stora variationer inom Halland

Högsta utbildningsnivå, 25-64 år i Halland



Kompetens- och rekryteringsbehov i Halland

- Arbetsmarknaden i Halland beräknas växa
- Efterfrågan på arbetskraft med 3-årig gymnasieutbildning och eftergymnasial utbildning ökar
- Efterfrågan på arbetskraft med utbildning kortare än 3-årigt gymnasium minskar

Strukturuomvandling och behovet av livslångt lärande i Halland

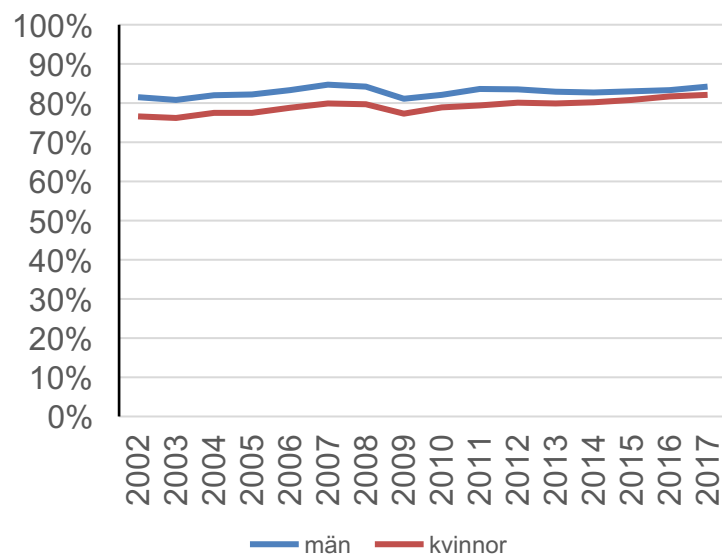
- Stor potential bland de redan yrkesverksamma
- Jobb, nya jobb, nytt innehåll
- Omställningsförmåga och möjligheter till livslångt lärande
- System för kompetensinsatser och lärande – leda, genomföra och organisera

Kompetensmatchning i Halland

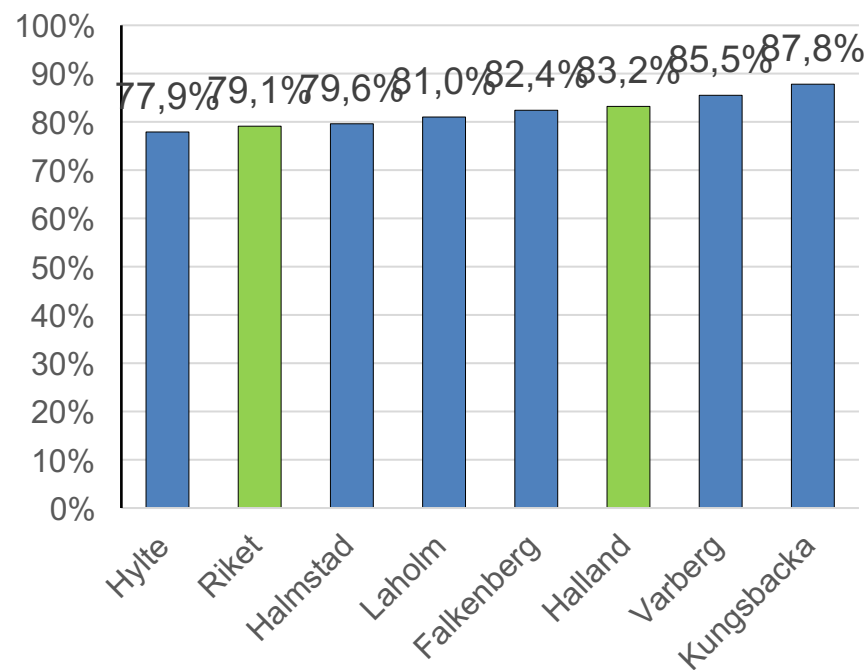
- Utbildning $\neq$ efterfrågan
- Utbildningsnivån ökar – ändå kompetensbrist
- Arbetsgivare har svårt att uppge framtida kompetensbehov
- Vad är "rätt" kompetenser – och hur utbilda för framtiden?
- Många arbetar inte med det de är utbildade till
- Samarbete mellan utbildare och bransch behövs

Halland har högst förvärvsfrekvens i Sverige

Andel sysselsatta i
Hallanduppsdelat på kön, år
2002-2017



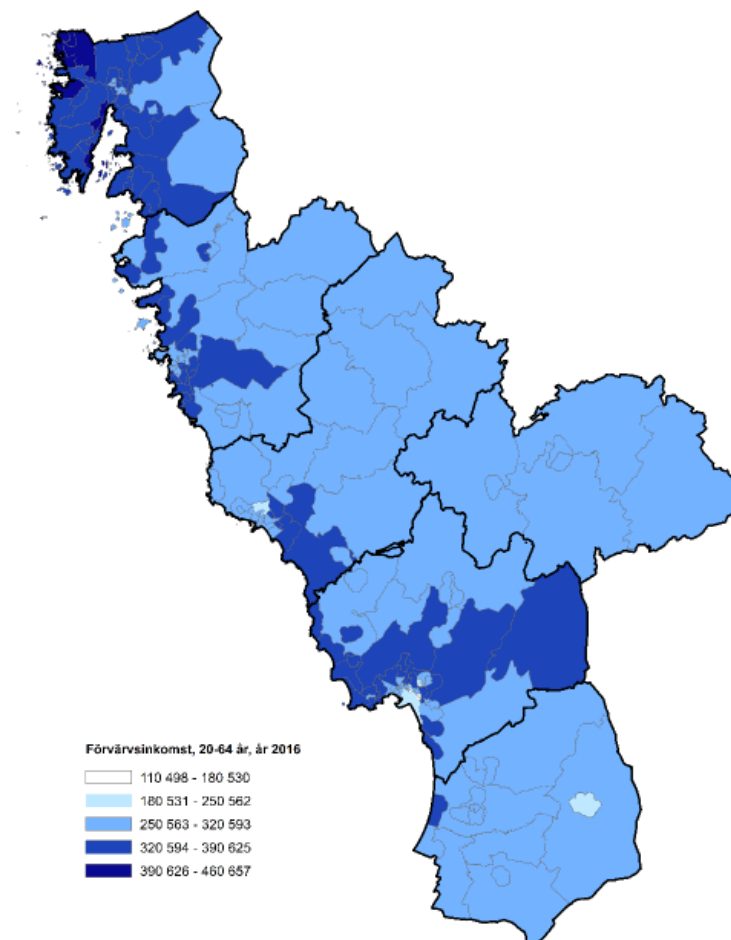
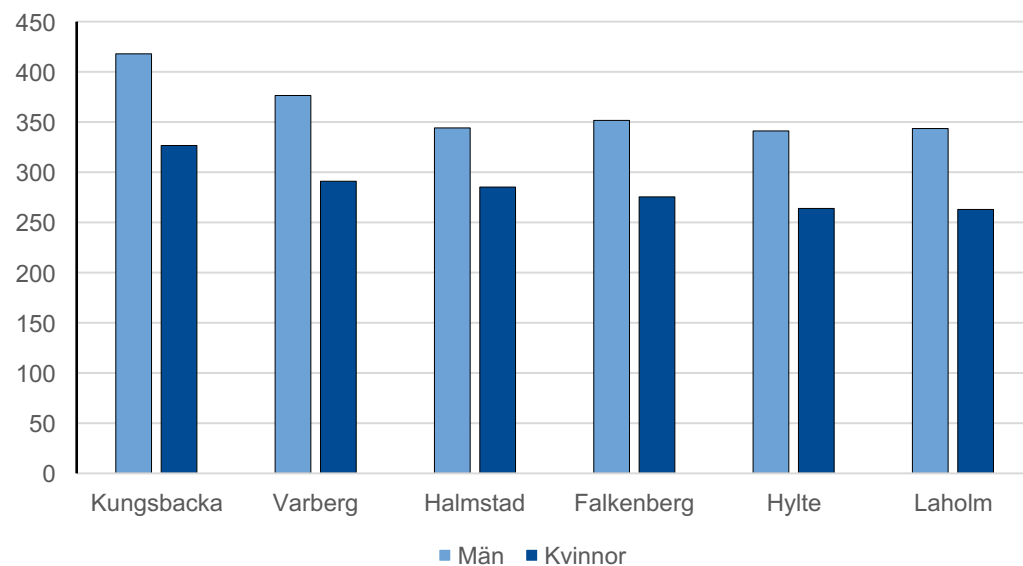
Andel sysselsatta, 20-64 år år 2017



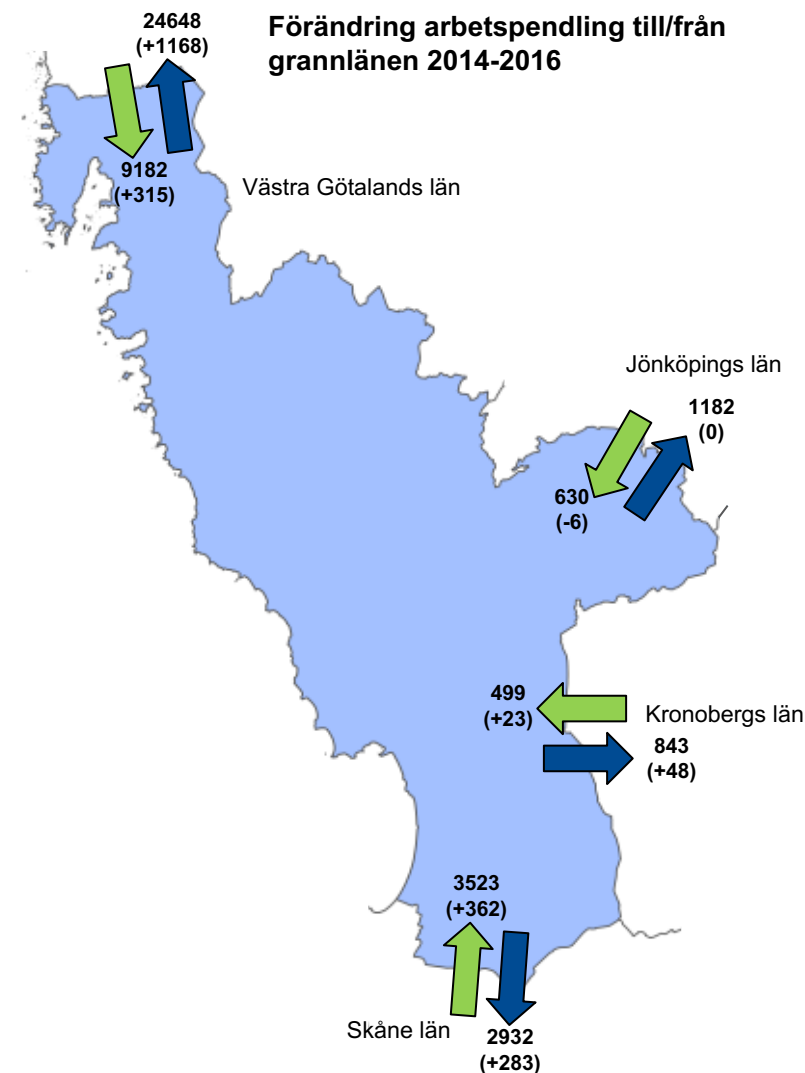
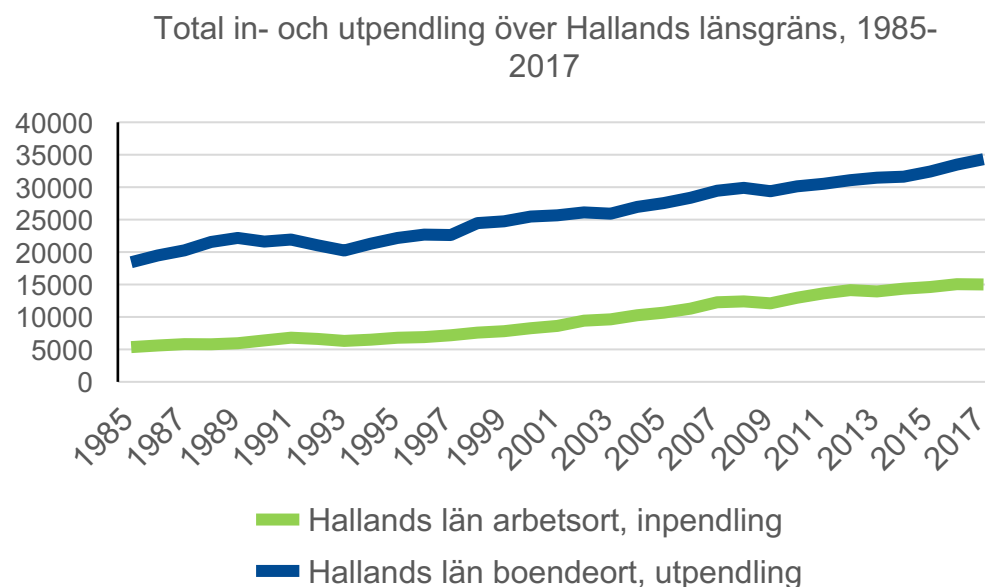
Inkomstskillnaderna mellan män och kvinnor är störst i Halland

Men kvinnor i Halland tjänar lika (lite) som kvinnor i riket (fjärde plats bland länen)

Medianinkomster 2017



Arbetspendling över länsgränserna ökar



Bredbandsutbyggnaden ökar!

Andel med tillgång till bredband via fiber efter kommun och områdestyp 2013-2017

Avser befolkning/hushåll

Kommun	2013 Tätbebyggt	2015 Tätbebyggt	2017 Tätbebyggt	2015-2017 Tätbebyggt	2013 Glesbebyggt	2015 Glesbebyggt	2017 Glesbebyggt	2015-2017 Glesbebyggt
Hylte	12,3%	16,0%	64,5%	48,5%	0,4%	13,2%	35,4%	22,2%
Halmstad	45,3%	68,0%	83,8%	15,8%	6,5%	18,6%	32,7%	14,1%
Laholm	18,9%	34,1%	79,2%	45,1%	1,3%	4,5%	23,9%	19,4%
Falkenberg	28,6%	49,6%	70,2%	20,6%	3,7%	15,4%	42,4%	27,0%
Varberg	50,4%	66,0%	77,0%	11,0%	25,3%	44,6%	60,5%	15,9%
Kungsbacka	18,2%	45,7%	61,7%	16,0%	13,8%	31,1%	30,9%	-0,2%
Halland	34,4%	56,2%	74,7%	18,5%	11,2%	25,3%	39,5%	14,2%
Sverige	54,5%	65,1%	76,5%	11,4%	9,2%	20,8%	31,1%	10,3%

Hälsan är god men ojämlik

Halland utmärker sig positivt inom flera områden, så som medellivslängd, självupplevd hälsa och deltagande i screening*

Negativa fynd ses framför allt bland kvinnor med kort utbildning kopplat till såväl levnadsvanor som frågor om tillit och psykisk ohälsa.*

Prevention

Primärprevention

Levnadsvanor

Riktade hälsosamtal

Sekundärprevention

Tarmcancerscreening – ställningstagande till implementering eller ej

Levnadsvanor

*Källa: Socialstyrelsen, SKL och Folkhälsomyndigheten,
Öppna jämförelser folkhälsa 2019

Psykisk hälsa - barn och unga vuxna

Psykisk ohälsa hos barn i åldern 10-17 år har ökat med över 100 % på tio år.

För unga vuxna, 18-24 år, är ökningen närmare 70 %.

Totalt handlar det om närmare 190 000 barn och unga vuxna i Sverige som lider av någon form av psykisk ohälsa.

Den enskilt största gruppen, drygt 63 000 personer, är unga kvinnor i åldern 18-24 år.

Det är framför allt depressioner och ångestsyndrom som bidrar till ökningen av den psykiska ohälsan

Barn och unga vuxna som tidigt får psykiatriska diagnoser som depression och ångestsyndrom riskerar att bli sjuka under lång tid och då ökar också risken för självmordsförsök och självmord.

Insjuknande i tidig ålder påverkar också förmågan att tillgodogöra sig högre studier.

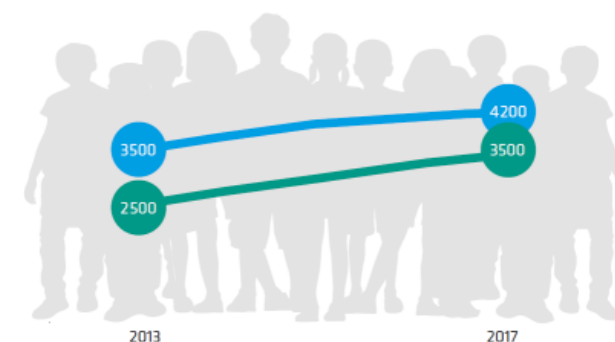
Det finns inga säkra svar på varför den psykiska ohälsan ökar. Det kan delvis ha att göra med en ökad medvetenhet och att fler vågar berätta. Men eftersom hela ungdomsgruppen har drabbats av ökad psykisk ohälsa bedöms att ökningen kan ha att göra med ungas livsvillkor.

Antal flickor och pojkar 7-17 år som har fått en psykiatrisk diagnos (enligt ICD-10) i psykiatrisk öppen- eller slutenvård 2013-2017. Antal per 100 000 invånare.

Antal 7-17-åringar som har fått en psykiatrisk diagnos

Antal per 100 000

Pojkar Flickor



Källa: Socialstyrelsens patientregister.

Källa: [Utvecklingen av psykisk ohälsa bland barn och unga vuxna](#), Socialstyrelsen 2017

Halland håller hög kvalitet inom hälso- och sjukvård

- Förtroende för hälso- och sjukvården
- Rehabilitering
- Vaccinationer och screening
- Öron-Näsa-Hals
- Patienterfarenheter
- Palliativ vård
- Ögonsjukdom
- Barn och unga
- Stroke
- Primärvård
- Diabetes
- Graviditet, förlossning, nyfödda
- Gynekologi
- Demens
- Väntetider och tillgänglighet
- Hälsoläge och levnadsvanor
- Målnivå Socialstyrelsen
- Säker vård
- Dödlighet i befolkningen
- Kirurgi
- Tandvård
- Övervikt och fetma
- Intensivvård
- Läkemedelsbehandling
- E-hälsa
- Cancer
- Psykisk ohälsa
- Astma och KOL
- Ortopedi
- Förebyggande vård

Halland är bättre än rikssnittet för mer än hälften av delindikatorerna inom 30 områden

- Hjärtsjukdom
- Njursjukdom
- Vårdkonsumtion
- Patientrapporterade resultat

Halland är sämre än rikssnittet för mer än hälften av delindikatorerna inom 4 områden

Källa: Vården i Siffror

Vårdbarometern - trenden pekar nedåt

Hallänningarna är allmänt nöjda

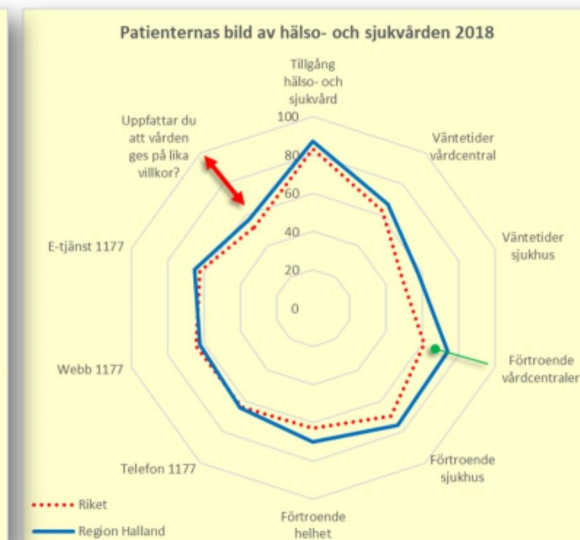
Halland faller väl ut i jämförelse med riket

Vikande trend för Halland

Förtroendet för vårdcentralerna är relativt högt

Bland de som uppger sig ha ett mycket dåligt hälsotillstånd anser 71% att vården inte ges på lika villkor

Regionen jämfört med riket 2018



Hälso- och sjukvårdsbarometern 2018 - övergripande resultat Region Halland



Fakta tillgänglighet

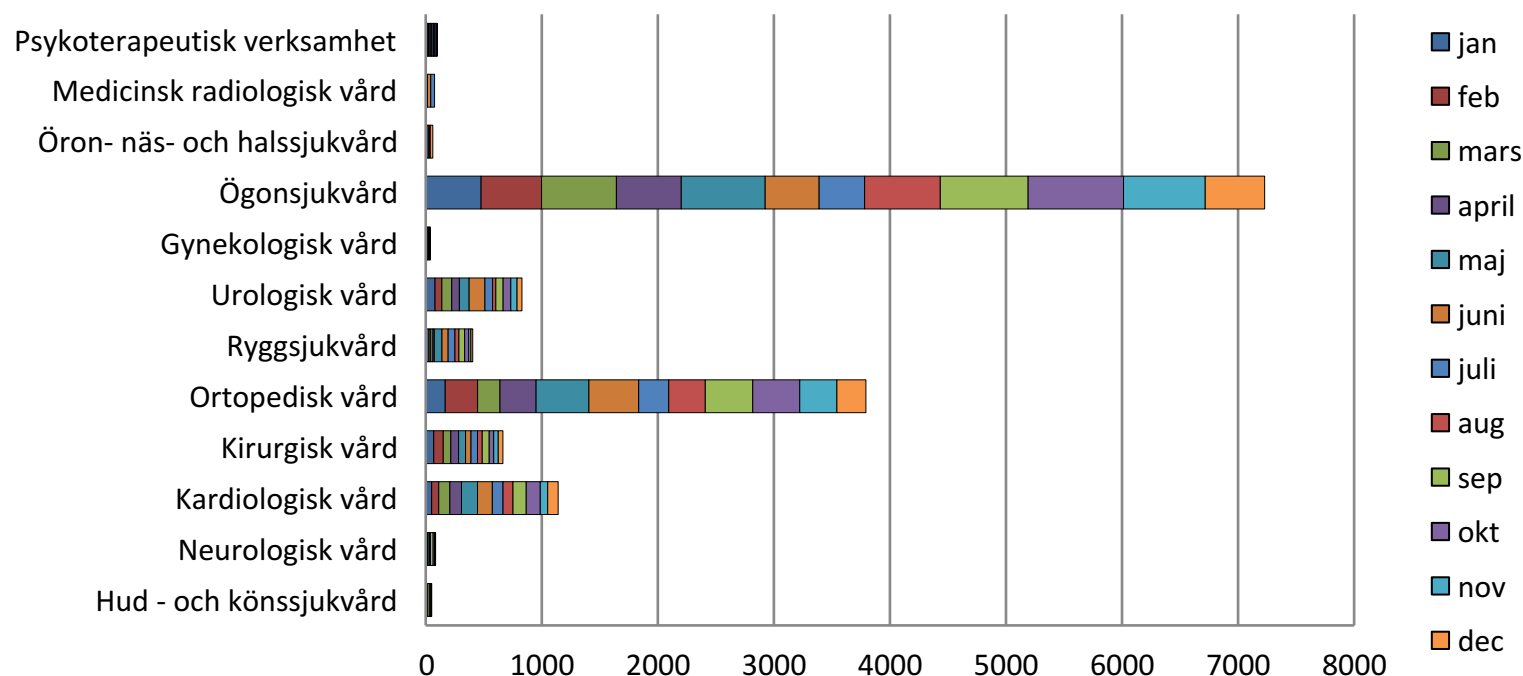
- Specialiserad vård
 - Region Halland ligger konsekvent över riket men trenden för andel väntande till nybesök inom 90 dagar går långsamt nedåt
 - Även trenden för andel väntande till operation/åtgärd inom 90 dagar är över tid något avtagande
 - Antal väntande till nybesök och operation/behandling ökar
- BUP
 - Trenden för andel patienter som fått en första bedömning inom 30 dagar är positiv
 - Även inom fördjupad utredning/behandling inom 30 dagar syns en positiv trend
- Närsjukvården: Regiondrivna enheter visar avtagande tillgänglighet till läkarbesök inom 7 dagar.
- En ökande vårdgarantikostnad

Hög tillgänglighet med hög vårdgarantikostnad

Inom några vårdområden löses en god måluppfyllelse genom vård från extern vårdgivare

Halland kan upprätthålla en god tillgänglighet genom att ett stort antal besök/operation/behandlings hänvisas årligen till extern vårdgivare inom vissa områden. Ögon står för 50% av totala antalet hänvisningar, ortopedi står för 25% av totalen. Hjärtsjukvården har haft ökat antal hänvisningar under 2018.

Antal hänvisningar inom vårdgarantin per MVO



Antal hänvisningar inom vårdgarantin per MVO, 2018
Specialiteter med färre än tio hänvisningar har utelämnats

Strukturjusterad Hälso- och sjukvårdskostnad

Strukturjusterad Hälso- och sjukvårdskostnad		
(kr/inv)	Halland	Riket
2012	22 171	21 761
2013	22 726	22 312
2014	23 090	23 046
2015	23 797	23 883
2016	24 399	24 490
2017	25 373	25 332



Kompetensförsörjning Region Halland

Analys Region Halland som arbetsgivare 2020-2022

Nyckelområden i analysen

Behov ökar mer än
skatteintäkter

Instabilitet globalt och
ekonomisk osäkerhet

Kompetensförsörjning i
relation till den
demografiska utvecklingen

Stort behov av utveckling
av hälso- och sjukvården i
Halland

Ändrade förutsättningar och
krav på arbetslivet

Digitalisering

...och deras påverkan på kompetensförsörjning...

...Hög förändringstakt och krav på genomförandekraft under lång tid framöver. behöver snabbare, enklare ställa om verksamhet utifrån nya förutsättningar och samtidigt hantera minimal påverkan på produktivitet
Detta ställer höga krav på omställningsförmåga på både organisations- och individnivå och vår förmåga att hantera det har direkt påverkan på arbetsmiljö och verksamhetens resultat

... Säkra att vi får mesta värde av våra medarbetare och tänka på alternativa sätt att lösa uppdrag än att efterfråga mer resurser.

...Goda förutsättningar att attrahera medarbetare utifrån vårt samhällsuppdrag men vi behöver ta fram aktiviteter, åtgärder för att möta nya förutsättningar, krav från morgondagens medarbetare...

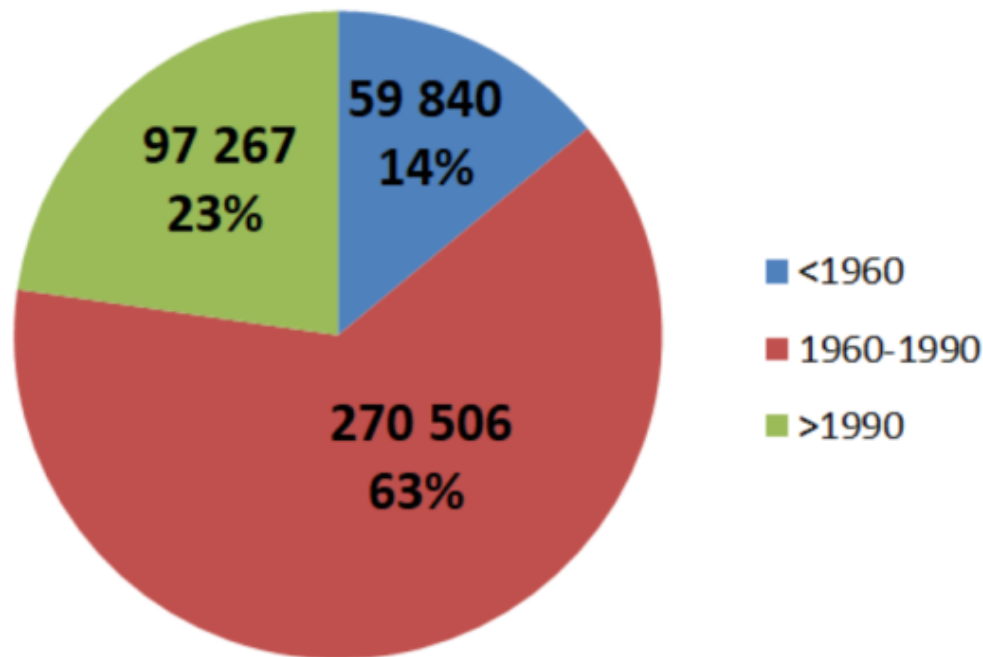
...Digitaliseringen skapar förutsättningar för att omfördela arbetsuppgifter, möta patienter i digitala forum mm och genom det lösa uppdraget mer kostnadseffektivt. Vi behöver säkra kompetensen kring digitalisering och dess möjligheter...

- Kombinationen brist och ökad efterfrågan utsätter hälso- och sjukvården för ett omfattande omvandlingstryck
- Omställningen av hälso- och sjukvården ställer nya krav på vårdens organisering och arbetssätt.
 - Nya kompetenser
 - Uppgifts och kompetensväxling
 - Ny teknik
 - Utbildningsystem
 - Hållbart arbetsliv
 - Utveckla kompetenser inom förändringsledning, förbättringskunskap samt verksamhets- och processutveckling, kompetens kring digitalisering

Detta ställer höga krav på kompetensutveckling och lärande hos medarbetare

Fastighetsutmaningar – Vad ska vi planera för?

Antal kvm byggt årtal



- Totalt antal kvm: ca 427 000
- 330 000 m² (77%) äldre än 30 år

Byggnadsår / fördelning

Totalt **uppskattat** behov: ca 7 miljarder

Resultatbudget

	<i>Budget 2019</i>	<i>Budget 2020</i>	<i>Plan 2021</i>	<i>Plan 2022</i>
mnkr				
Verksamhetens intäkter	1 670	1 670	1 754	1 841
Verksamhetens kostnader	-11 132	-11 497	-11 975	-12 363
Avskrivningar	-362	-362	-507	-703
Verksamhetens nettokostnader	-9 825	-10 190	-10 729	-11 224
Skatteintäkter	8 035	8 235	8 576	8 939
Generella statsbidrag och utjämning	935	962	966	968
Statsbidrag läkemedel	936	1 018	1 049	1 097
Verksamhetens resultat	81	24	-138	-221
Finansiella intäkter	45	45	45	45
Finansiella kostnader	-114	-132	-164	-181
Resultatbudget efter finansiella poster	12	-63	-256	-357
Effektiviseringar enligt plan		95	100	
Resultat efter effektiviseringar	12	32	-156	-357

Resultat enligt Mål och budget 2019

19

48

Generella statsbidrag och utjämning

	Budget 2019	Prognos 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022	Plan 2023	Plan 2024
Skatteintäkter	8 035	7 987	8 235	8 576	8 939	9 316	9 710
Inkomstutjämning	1 189	1 210	1 242	1 285	1 341	1 400	1 461
Regleringsavgift	-53	-64	-61	-73	-120	-168	-218
Kostnadsutjämning	-228	-216	-236	-245	-254	-264	-274
Välfärdsmiljarden, flyktingdelen	28	30	17	0	0	0	0
Läkemedelsbidrag	936	965	1 018	1 049	1 097	1 148	1 200
Summa	9 907	9 912	10 214	10 592	11 003	11 433	11 879

Mål och budget 2019-2021			
Summa		10 258	10 638
Differens	39(65)	-44	-46

Nettokostnadsökningar

mnkr	Budget 2020	Budget 2021	Budget 2022
Prisuppräknningar	274	380	356
Befolkning och vårdtyngd, inkl läkemedel	195	130	136
Ramförändringar	-104	29	3
Summa	365	539	495

Budgetunderlag från förvaltningarna

mnkr	2020	2021	2022
Hallands sjukhus	133,3	128	130
Närsjukvård	1,2	1,0	0
Ambulans diagnostik och hälsa	20,8	0,5	0
Psykiatri	40,2	0	0
RS hälso- och sjukvård	71,5	1,6	1,6
Eplan	16,7	-1	
Regionkontoret	18,0		
Regionservice	16,8	2,4	1,2
Kultur och skola	0,9	0,7	1,2
Hallandstrafiken	4	23	
Summa	323,4	156,2	134

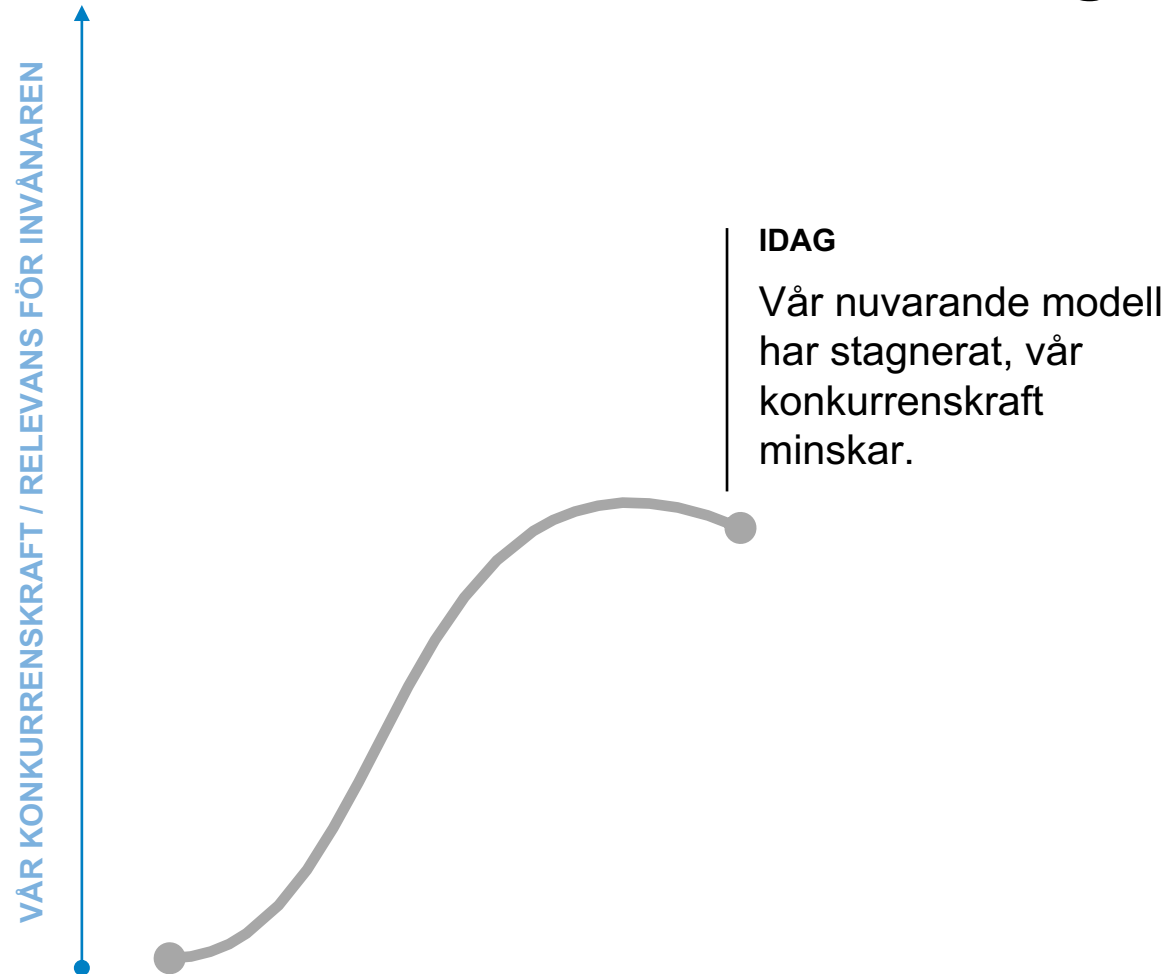
Investeringsunderlag från förvaltningarna

Sammanställning investeringar 2020-2024

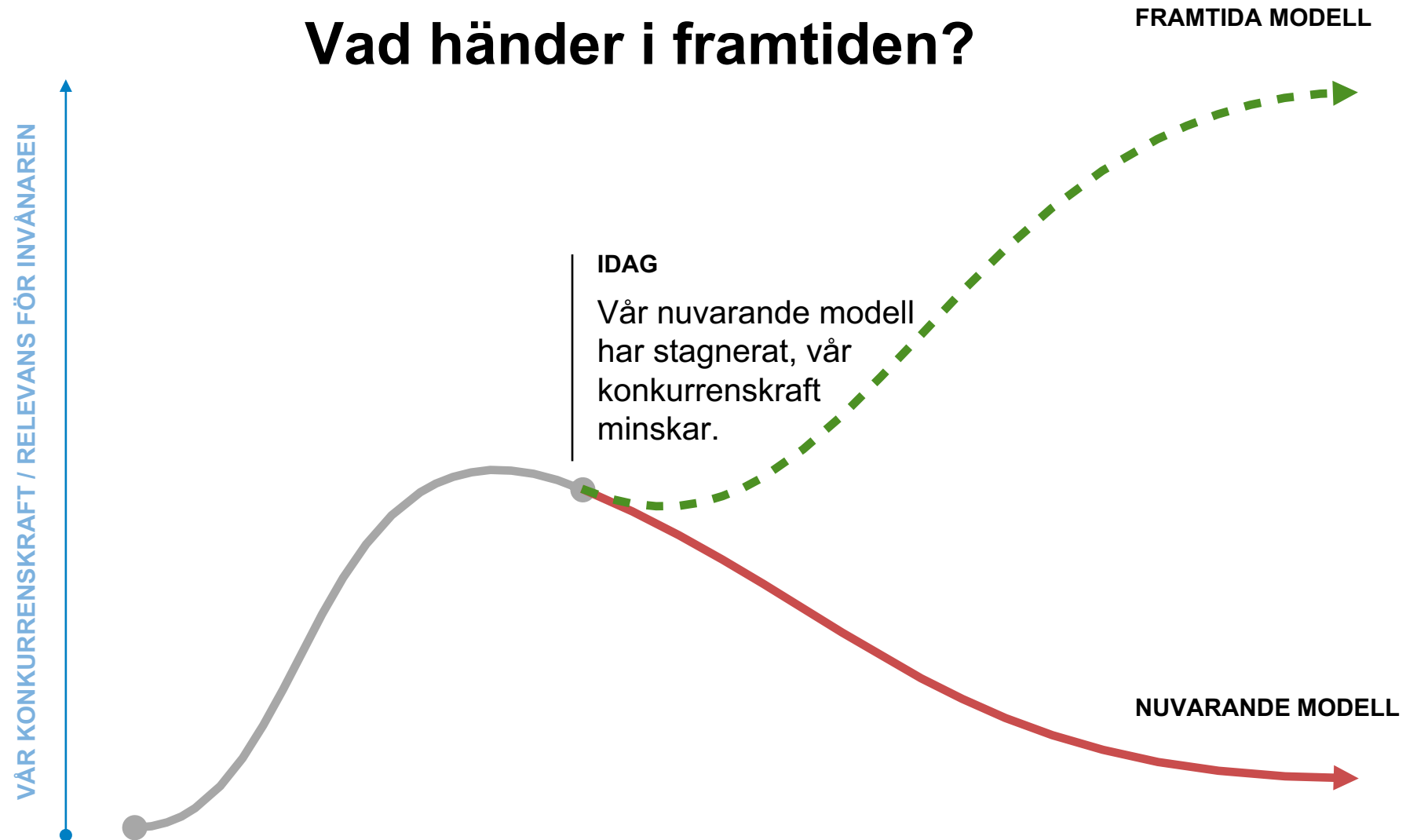
tkr	2020	2021	2022	2023	2024
Hallands sjukhus	140 000 000	140 000 000	115 000 000	115 000 000	115 000 000
Ambulans, diagnostik och hälsa	88 128 000	56 040 000	80 697 000	36 443 000	57 140 000
Psykiatri Halland	4 100 000	3 700 000	2 100 000	1 500 000	1 500 000
Närsjukvården Halland	19 160 000	13 310 000	13 502 000	13 605 000	13 390 000
Regionservice	21 622 000	25 951 000	32 537 000	11 125 000	36 710 000
Regionkontoret	52 400 000	6 800 000	65 800 000	130 000 000	130 000 000
Kultur och skola	2 900 000	2 900 000	3 200 000	2 800 000	2 700 000
Fastigheter	470 550 000	341 000 000	617 000 000	565 000 000	591 000 000
Regiongemensamma kostnader och finansiering	40 000 000	10 000 000	10 000 000	10 000 000	10 000 000
SUMMA	838 860 000	599 701 000	939 836 000	885 473 000	957 440 000

Vad händer i framtiden?

Sammanfattning nuläge



Vad händer i framtiden?



Nära vård

- Samordnat utveckla en modern, jämlik, tillgänglig och effektiv vård
- Nära befolkningen
- Öppenvård i första hand
- Behovsstyrd vårdgaranti – medicinsk bedömning inom tre dagar
- Tillgänglighet – kontakt och besök. Snabb utveckling av digitala alternativ



Nära vård
delbetänkande 1 2017:53
Anna Nergårdh

Nära vård

Primärvården första kontakt

Primärvårdens grunduppdrag definieras

Nära vård kan vara mer än fysiska besök –
digitalisering



Nära vård
delbetänkande 2, 2018:39
Anna Nergårdh

Sammanhållen vård

Målbild: en sammanhållen vårdkedja där organisatoriska gränsdragningar inte påverkar patientens resa genom vård- och omsorgssystemet negativt

Lagen om samverkan vid utskrivning från sluten hälso- och sjukvård:
Trygg och säker utskrivning från slutenvård

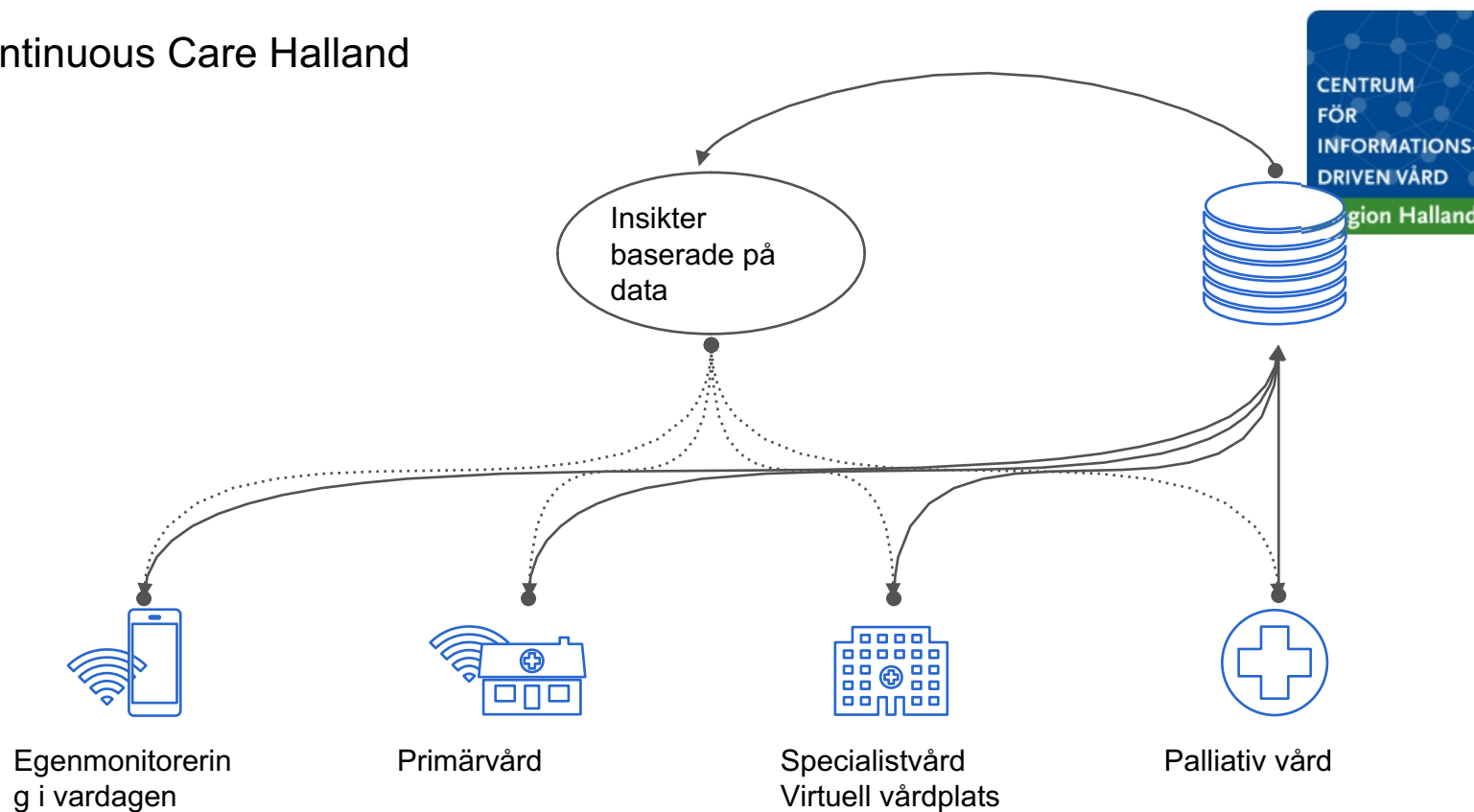
Samordnad individuell plan (SIP)

Samverkan region och kommuner är avgörande



Kontinuerliga patientrelationer, nära, sammanhållet

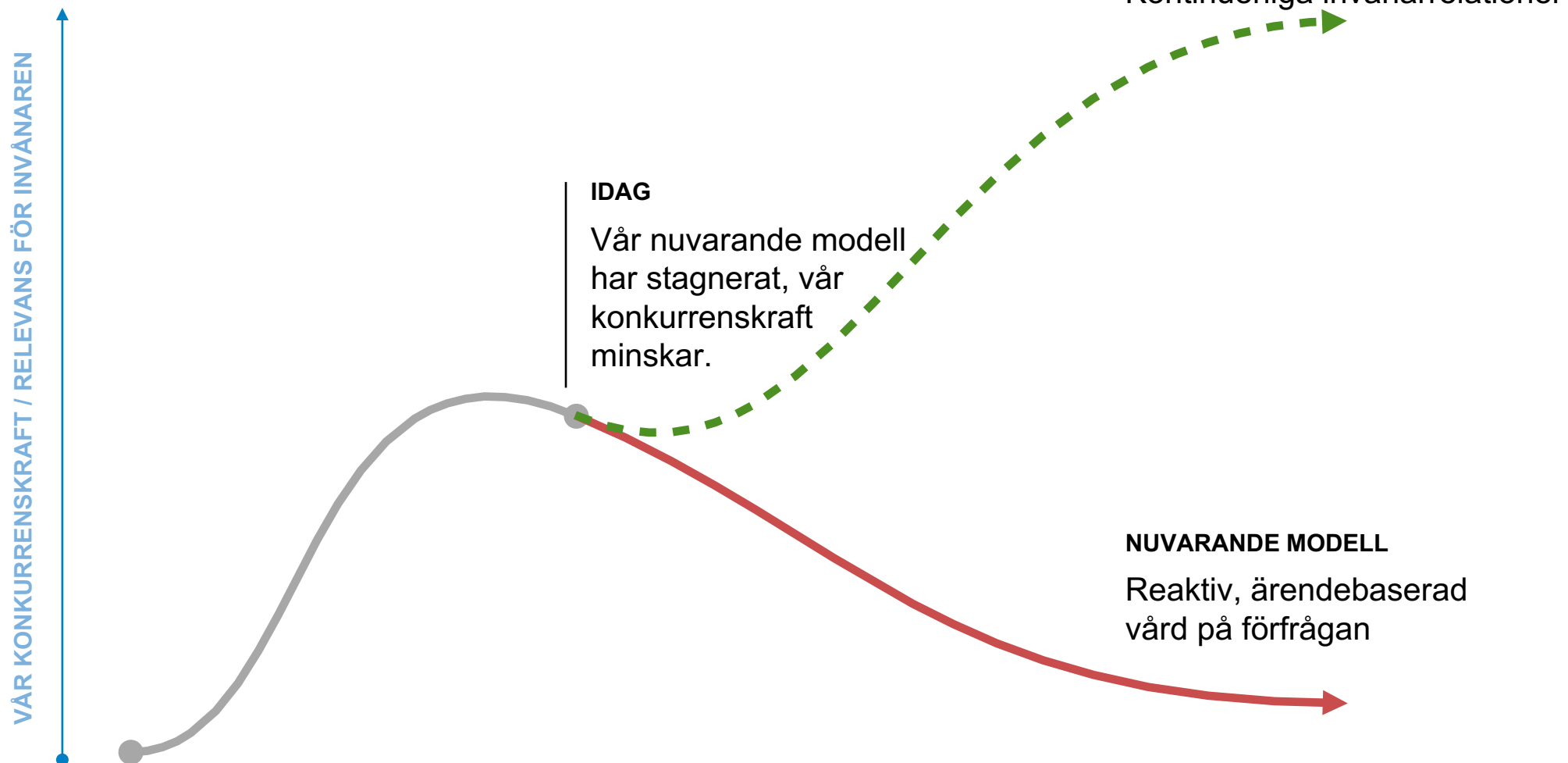
Exempel: Continuous Care Halland



FRISK

SJUKDOMSFÖRLOPP

Vad händer i framtiden?



Några förutsättningar för den framtida modellen

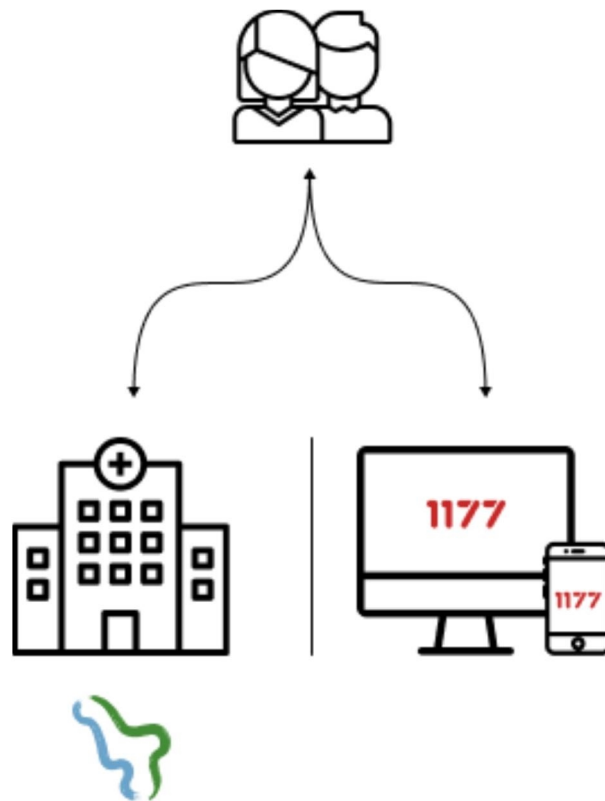
Hållbar fastighetsutveckling

- Definition av "mer nära vård"
- Definition av "samla specialiserad vård"
- Långsiktiga fastighetsutvecklingsplaner inkl. lokalförsörjningsplan

Väldigt svårt att göra en långsiktig reinvesteringsplan utan långsiktig inriktning/behovskartläggning

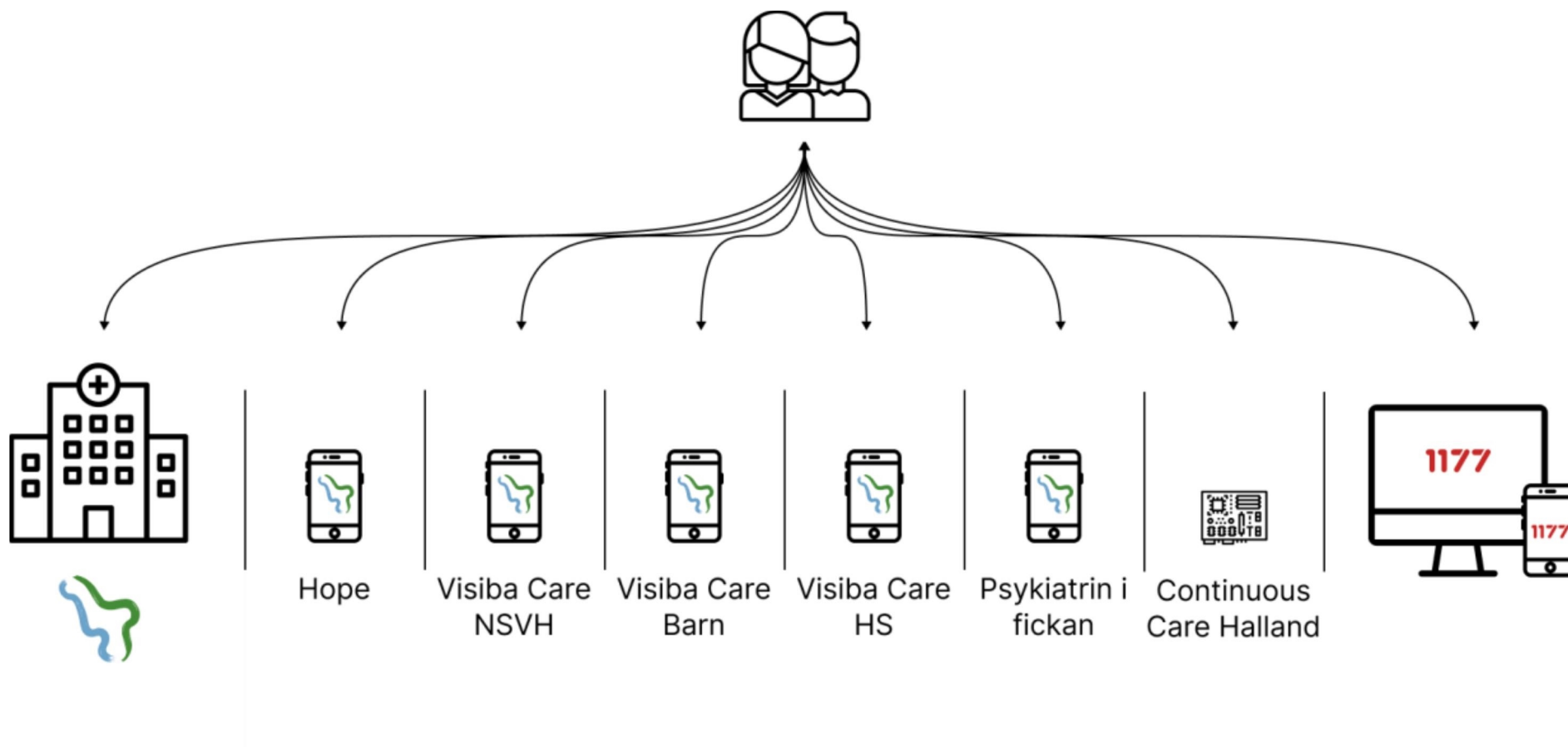
Redan nu åtgärda hindren för en framtida utveckling

Utvecklade kontaktytor



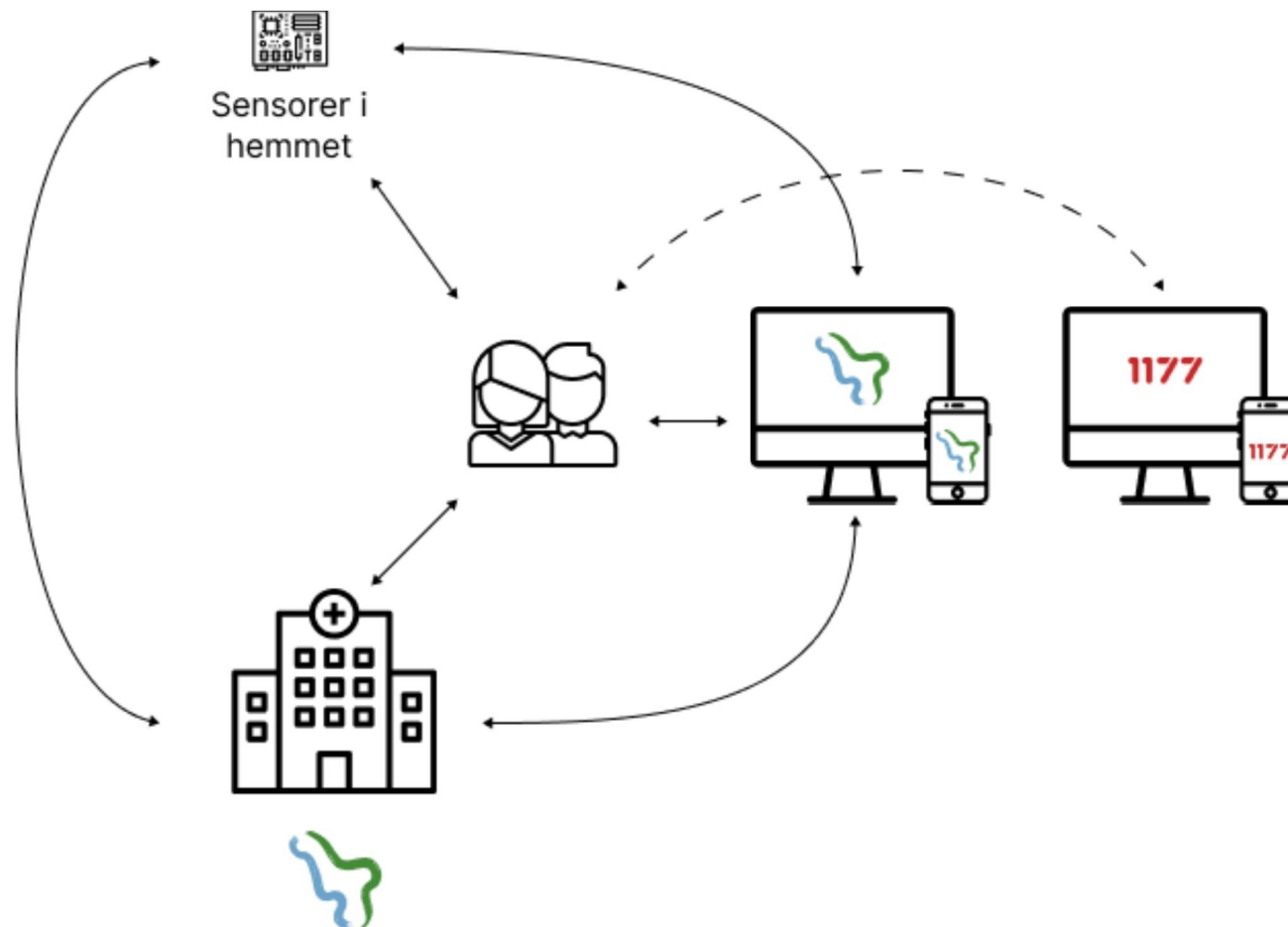
Nära, sammanhållen vård?

Utvecklade kontaktytor

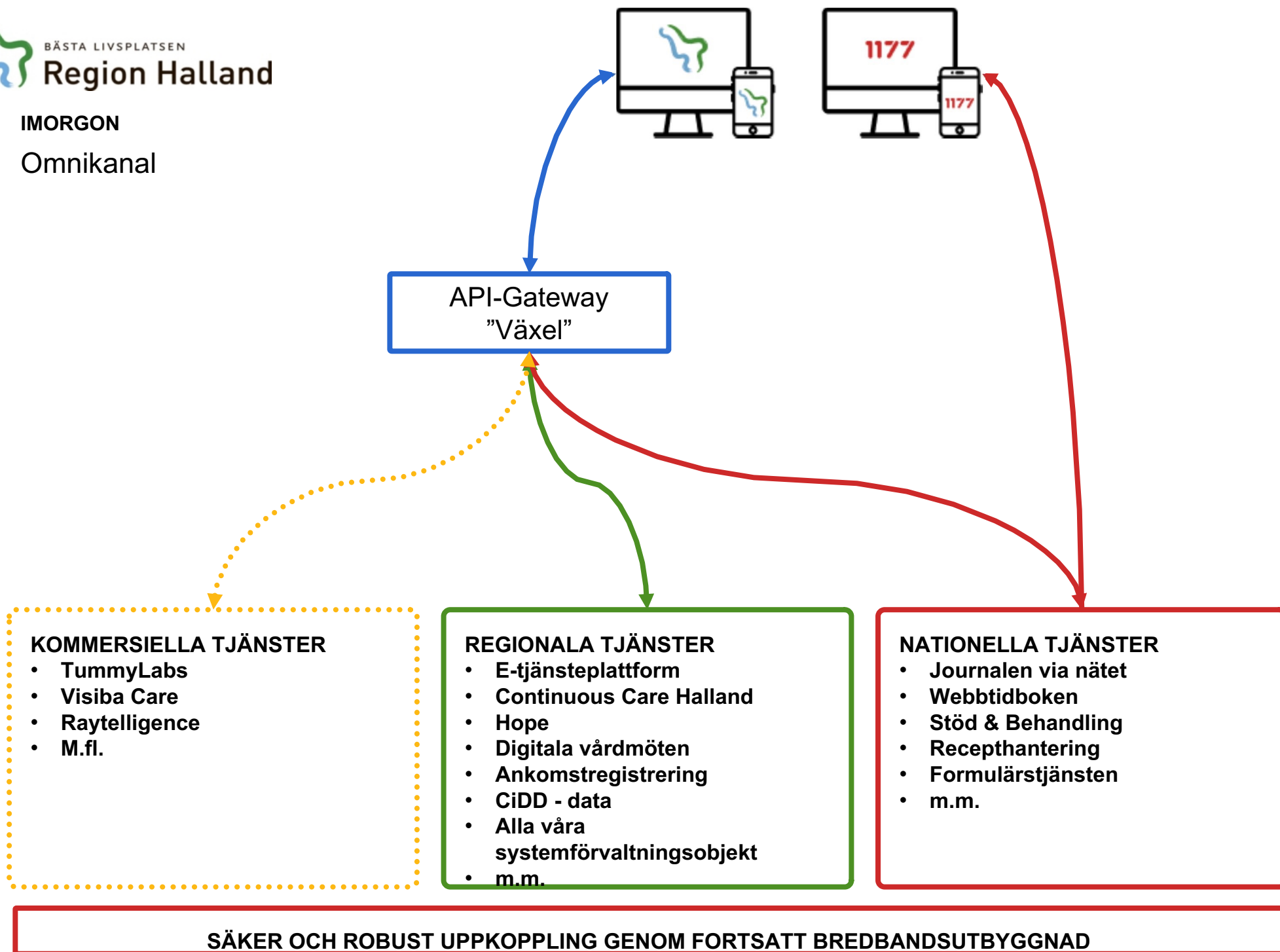


Nära, sammanhållen vård?

Utvecklade kontaktytor




Nära, sammanhållen vård!



Information och dialog -
Kravspecifikation för
förvaltningschef HS och
regional utvecklingsdirektör

4

Förvaltningschef Hallands sjukhus

Region Halland

Kravprofil

Kravprofil

1 Utbildning

Akademisk utbildning inom hälso- och sjukvårdsområdet

2 Erfarenhet

Krav

- Ledarerfarenhet på högre ledningsnivå i komplex verksamhet
- Erfarenhet av att leda genom andra chefer
- Erfarenhet av att framgångsrikt driva strategiskt, tydligt framtidsorienterat utvecklingsarbete inom hälso- och sjukvårdssektorn
- Erfarenhet av att arbeta i en politiskt styrd organisation och därmed förståelse för vilket arbetssätt det förutsätter

3 Motivationsfaktorer

- Motiveras av att vara en del av Region Halland och därmed ha möjlighet att bidra till regionens vision, mål och utveckling
- Motiveras av att fortsätta pågående strategiskt arbete som gör att Hallands sjukhus ligger långt fram i nationella jämförelser vad gäller bland annat patientnöjdhet, kvalitet och nytänkande. Lockas av att driva verksamheten mot visionen: "Världens bästa sjukhus"
- Motiveras av att på ett såväl kreativt som strukturerat och väl underbyggt sätt stödja politiken i beslutsfattandet
- Motiveras av ambitionen att verkligen vara en attraktiv arbetsgivare

4 Personliga egenskaper

För framgång i rollen som Förvaltningschef Hallands sjukhus är följande personliga egenskaper och förhållningssätt av avgörande karaktär:

Strategiskt förhållningssätt

- God förmåga att förstå var Hallands sjukhus står idag och den strategiska riktning man valt. Förmåga att genom sin organisation fortsätta utveckla verksamheten i denna riktning. Förmåga att bidra till prioritering och framdrift
- God helhetssyn, med utvecklad förmåga att se förvaltningens uppdrag i sin kontext och naturlig fallenhet för att samverka med övriga intressenter. God analytisk förmåga med förmåga att göra kloka strategiska vägval

- Strukturerad med god systemförståelse och med förmåga att skapa tydlighet, förankring och relevant uppföljning genom regionens ledningssystem. Arbetar systematiskt och kvalitetsbaserat med strategiskt förbättringsarbete
- Utvecklad förmåga att se ekonomiska sammanhang och konsekvenser med förmåga att värdera dessa på kort och lång sikt

Ledarskap

- Leder utifrån god självkännedom och med ett naturligt förhållande till självreflektion och är därigenom en god förebild
- Förmåga att ta tillvara den kompetens som finns hos de chefer han/hon leder med god förmåga att såväl stötta som utmana. Lockar till kreativa tankar. Leder med tydlighet, ansvar och tillit
- Delegerar med tydliga mandat och struktur för återkoppling och uppföljning
- Självklart förhållningssätt till att fånga organisationen där den är, för att förstå vad som fungerar, vad som är outnyttjat, vad som behöver förstärkas och eventuellt förändras

Personlig framtoning

- Modig med ett förhållningssätt där man inte bara tittar på vad alla andra gör, utan kreativt blickar framåt
- Påtagligt samarbetsorienterad med såväl motivation för som engagemang i olika former av samverkan
- God relationskapande förmåga. Har förståelse för hur beslut drivs och förankras i en politiskt styrd organisation. Lyhörd och angelägen om att nå fram i dialog med medarbetare, övrig verksamhet och politik. God förmåga att skapa förtroende och att med nyfikenhet se till att hålla sig uppdaterad inom relevanta områden
- *I kombination med ovanstående* - Trygg i sin egen och sin organisations kompetens och kunnande. Förmåga att på ett vederhäftigt och förtroendeingivande sätt driva en linje/en fråga för förankring och genomslag
- Kommunikativ och synlig. God förmåga att möta upp och tala inför såväl den egna organisationen som externa intressenter och media
- Nyfiken med ett naturligt förhållningssätt till att ta till sig ny information. Påläst med hög intellektuell förmåga
- Stark moralisk och etisk kompass relaterat uppdraget

5 Övrigt

Placeringsort Halmstad
Sannolikt +40 år

Källor:
www.halland.se
diverse interna dokument

Intervjuer med:
Martin Engström
Cristine Karlsson
RSAU
Ordförande och andre vice ordförande i driftnämnden Hallands sjukhus
HS ledningsgrupp

Boel Lundell 2019-03-06

Information och dialog -
Principer för långsiktig
lönebildning 2019-2022 i
Region Halland

5

Regionkontoret
HR-avdelningen
Mats Bunse
HR-strateg

Regionstyrelsen

Principer för långsiktig lönebildning 2019-2021 i Region Halland

Förslag till beslut

Regionstyrelsen beslutar att följande ska gälla för samtliga verksamheter inom Region Halland:

Lönesättning i Region Halland ska vara differentierad och individuell och avspegla medarbetarens resultat utifrån uppsatta mål. Därför ska Region Hallands kriterier för lönesättning vara kända och genomgångna på respektive arbetsplats.

Samråd ska ske med personaldirektör, eller av personaldirektör utsedd person, vid beslut om lön som överstiger 90:e percentilen*). Detta gäller både vid nyrekrytering och vid ändring av enskild medarbetares lön under pågående anställning utanför löneöversyn.

Samråd ska ske med förvaltningschef vid ändring av enskild medarbetares lön under pågående anställning utanför löneöversyn.

Det ska finnas skillnad i medianlön mellan yrkesgrupper som kräver olika utbildningsnivåer.

Alla chefer har ett ansvar för att osakliga löneskillnader inte uppstår inom Region Halland. Om osakliga skillnader i medianlön mellan förvaltningar i Region Halland identifieras ska de åtgärdas inom ramen för löneöversyn. Eventuella osakliga löneskillnader som identifieras i arbetet med lönekartläggningen ska åtgärdas utanför den årliga löneöversynen.

*) 90:e percentilen är den lönenivå som 90 % av lönerna ligger under.

Sammanfattning

Region Halland har under perioden 2015-2018 haft en lönepolitisk inriktning med stöd av dokumentet "Principer för långsiktig lönebildning 2015-2018". Inför kommande tre år skall detta dokument, "Principer för långsiktig lönebildning 2019-2021", ha samma funktion.

Bakgrund

I de centrala löneavtalen har parterna fastställt grundläggande principer för lönesättning. Grunden är att lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Region Hallands kriterier för lönesättning ska vara kända och genomgångna på respektive arbetsplats. Kriterierna bör anpassas utifrån respektive verksamhets förutsättningar.

Den långsiktiga lönestrukturen har diskuterats med samtliga förvaltningschefer och HR-chefer, och förvaltningarna är överens om principer för lönebildning för Region Halland. Inriktningsbesluten för den årliga löneöversynen ska följa den långsiktiga lönestrukturen.

Arbetsgivaren finner det är rimligt att det i medianlön bör skilja minst 3 000 kr (2018) mellan de yrkesgrupper (AID kod) som kräver högskoleutbildning och de som inte kräver högskoleutbildning. Målsättningen under tidsperioden är att denna skillnad förstärks och uppgår till minst 4 000 kr efter år 2021 års löneöversyn. Vidare anser arbetsgivaren att det även ska skilja i medianlön mellan de yrkesgrupper där specialistutbildning krävs i förhållande till de där det inte krävs. Marknaden har påverkan på lönerna för vissa yrkesgrupper och detta måste arbetsgivaren ta hänsyn till i den långsiktiga lönebildningen. Vidare behöver arbetsgivaren också ta hänsyn till vissa ersättningar som utbetalas på grund av rekryteringssvårigheter. För att Region Halland ska uppnå en lönestruktur som stödjer verksamhetens mål, kommer vissa yrkesgrupper under perioden 2019-2021 att särskilt beaktas.

Löneskillnader i yrkesgrupper där det finns medarbetare anställda på olika förvaltningar i Region Halland har diskuterats. Enighet råder att osakliga skillnader i medianlön inte får förekomma mellan förvaltningar för medarbetare inom samma yrkesgrupp.

Innan ny lön som överstiger 90:e percentilen i medarbetarens yrkesgrupp i regionen beslutas ska samråd med Personaldirektör ske. Detta ska ske både vid nyrekrytering och under pågående anställning utanför löneöversynen med syftet att motverka en osund löneglidning.

Förändringar i anställningen under pågående anställning inom en förvaltning eller vid ny anställning i ny förvaltning, med likvärdiga arbetsuppgifter ska i sig inte föranleda någon lönejustering. Undantag kan vara att en medarbetare har fått så stora

förändringar i sina arbetsuppgifter, att det är att likställa med en ny tjänst. Löneförändringen ska då beslutas i samråd med förvaltningschefen.

Lönesättning av chefer i regionen ska vara enhetlig och spegla både de krav som arbetsgivaren ställer på chefsuppdraget och den komplexitet som det enskilda chefsuppdraget innebär.

Arbetsgivaren kommer även i fortsättningen att arbeta utifrån ett neutralt könsperspektiv där lönekartläggningen visar om det finns osakliga löneskillnader som måste åtgärdas. Eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor kommer att åtgärdas utanför den årliga löneöversynen.

Region Halland har planerat utifrån SKL:s bedömning om löneökningar för åren 2019-2021. Personaldirektören kommer att bereda löneinriktning varje år som Regionstyrelsens arbetsutskott sedan beslutar. Löneinriktningen ska följa den långsiktiga lönebildningen.

Principerna för den långsiktiga lönebildningen kan behöva justeras under perioden.

Regionkontoret

Jörgen Preuss
Tf Regiondirektör

Cristine Karlsson
Personaldirektör

Beslutet ska skickas till

Driftnämnd Hallands sjukhus
Driftnämnd Närsjukvården
Driftnämnd Ambulans, diagnostik och hälsa
Driftnämnd Regionservice
Driftnämnd Psykiatri
Driftnämnd Kultur och skola