

Arbetsutskottet - Driftnämnden Ambulans, diagnostik och hälsa

Tid: Tisdagen den 30 januari 2018

Plats: Ambulans, diagnostik och hälsa, Nyhems vårdcentral Halmstad

Ledamöter:

Ann Molander (L)

Kerstin Nilsson (S)

Lovisa Ljungberg (C)

Ordförande

vice ordförande

Tjänstemän:

Anders Westberg, förvaltningschef

Sabine Hansson, sekreterare

§ 5

Justering

Beslut

Arbetsutskottet beslutade att utse Kerstin Nilsson (S) att jämte ordföranden justera protokollet.

§ 6

Lönestrategi 2018 för Ambulans, diagnostik och hälsa

Beslut

Arbetsutskottet beslutade att fastställa nämndens lönestrategi 2018 för Ambulans, diagnostik och hälsa enligt föreliggande förslag.

Ärendet

Enligt arbetsgivarpolitiska riktlinjer för lönebildning med mera som är fastställd av den tidigare landstingsstyrelsens arbetsutskott ska varje driftstyrelse (driftnämnd) utifrån centrala regelverk och styrdokument utforma en lönestrategi för egen verksamhet, som beaktar förvaltningens förutsättningar. Regionstyrelsen har beslutat (§234/2014) om principer för långsiktig lönebildning (2015-2018) i Region Halland och regionstyrelsens arbetsutskott (§346/2017) har beslutat om inriktning av löneöversyn 2018. Driftnämnden Ambulans, diagnostik och hälsa har delegerat till arbetsutskottet att besluta om lönestrategi. Förslag förelåg till lönestrategi 2018 för Ambulans, diagnostik och hälsa.

Handlingar i ärendet

Förslag till Lönestrategi för Ambulans, diagnostik och hälsa 2018

Arbetsgivarpolitiska riktlinjer för lönebildning mm

Protokollsutdrag §234/2014 regionstyrelsen med tillhörande handling

Regionstyrelsens arbetsutskott beslut (§346/2017) om inriktning av löneöversyn 2018

Vid protokollet

Sabine Hansson

Justerat 2018-01-30

Ann Molander

Kerstin Nilsson

Protokollets justering tillkännagiven på Region Hallands anslagstavla 2018-

Anslag/Bevis	Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag	
Organ	Driftnämnden Ambulans, diagnostik och hälsa	
Sammanträdesdatum	2018-01-30	
Paragrafer	5-6	
Justeringsdatum	2018-01-30	
Datum för anslagets uppsättande		
Datum för anslagets nedsättande		
Ordf sign	Justerares sign	Utdragsbestyrkande

Protokollets förvaringsplats:

Ambulans, diagnostik och hälsa

Underskrift:

.....

Lönestrategi 2018 för Ambulans, diagnostik och Hälsa

Styrande dokument

Arbetsgivarpolitiska riktlinjer för lönebildning med mera fastställda av landstingsstyrelsens arbetsutskott 2008-02-05, Principer för långsiktig lönebildning (2015-2018) i Region Halland samt Inriktning av löneöversyn 2018.

Process

I det individuella lönesamtalet mellan chef och medarbetare återkopplas prestation, utvecklingsförväntningar och måluppfyllelse. Lönesättning sker med beaktande av gällande löneavtal och regionens lönestruktur samt fastställda lönekriterier.

Inför varje löneöversyn analyserar förvaltningen sin lönestruktur, tydliggör bristområden och lyfter eventuella behov av prioriteringar. Förvaltningschefen ansvarar för att genomföra löneöversyn utifrån gällande löneavtal, regionens beslutade inriktningar och driftnämndens lönestrategi.

Driftnämndens strategi, med inriktning att grunda sig på ett tydligt jämställdhetsperspektiv innebär att:

- Löneskillnader som saknar grund inte ska förekomma
- Vid lönesättning ska jämställdhetsperspektivet beaktas
- Lönenivån för de olika yrkeskategorierna ska relatera till kraven på utbildningsnivå och motivera till vidareutbildning.
- Ambulans, diagnostik och hälsa ska verka för att lönespridningen inom olika yrkesgrupper bibehålls/stärks.
- Ambulans, diagnostik och hälsa ska verka för en gemensam lönebild för hela verksamheten och som en del av Region Halland.
- Ambulans, diagnostik och hälsa ska verka för en långsiktig lönebildning för samtliga yrkeskategorier.
- Ambulans, diagnostik och hälsa ska fortsätta arbetet med att tydliggöra lönekriterier för medarbetarna.

Regionstyrelsens arbetsutskott har beslutat om följande regionövergripande inriktning inför löneöversyn 2018:

- utifrån intentionerna i den långsiktiga lönebildningen, så långt möjligt, bibehålla nuvarande lönestruktur mellan vårdpersonal med krav på gymnasieutbildning och vårdpersonal med högskoleutbildning
- vårdpersonal prioriteras i förhållande till administrativ personal
- särskilt beakta sjuksköterskor inom dygnetruntsverksamheterna



Landstinget
Halland

Arbetsgivarpolitiska riktlinjer för lönebildning mm Fastställda av LsAU 2008-02-05

Grunder

Grunden för verksamhetsstyrningen i Landstinget Halland är målstyrning.

Målstyrning förutsätter att det finns tydliga normer och regelverk, som vägledning för förvaltningarnas agerande. Det ger en entydig bild av landstinget som arbetsgivare och tillförsäkrar våra anställda samma grundläggande anställningsvillkor. Förutom personalpolitiskt har detta stor betydelse för vår attraktionskraft och vårt varumärke.

Detta dokument är fastställt av Landstingsstyrelsens arbetsutskott och anger den långsiktiga lönepolitiska inriktningen för Landstinget Halland. Därtill ska ingångna avtal och andra regelverk uppfyllas.

Lönebildning

Lönebildningen ska stimulera till ökat engagemang och utveckling av verksamhetens produktivitet och kvalitet. En god kunskap om landstingets rådande lönestruktur är en förutsättning för att lönebildningen ska kunna ske i ett sammanhang. Löner ska vara individuella och differentierade. Den enskildes ansvar, kompetens samt bidrag till måluppfyllelse och verksamhetsutveckling, ska avspeglas i lönesättningen.

Lönepolitiken ska skapa förutsättningar både för att rekrytera och behålla personal. Lönesättning är ett instrument för att styra verksamheten mot dess mål och är därmed en prioriterad chefsuppgift.

Grundläggande värderingar i Landstingets lönepolitik är:

att vi som arbetsgivare har förtroende och respekt för medarbetarnas kunskap, egen förmåga samt vilja att ta ansvar,

att samma anställningsvillkor och principer för lönesättning gäller samtliga anställda, oavsett anställningsform- och plats,

att sambandet mellan medarbetarnas ansvar och arbetsprestationer avspeglas i lönesättningen,

att utbildning och kompetenshöjning mot verksamhetens mål värderas positivt.

Ansvar

Landstingsstyrelsens arbetsutskott fastställer med detta dokument grunder för lönesättning, löneöversyn, löneförmåner och löneväxling. LsAU ansvarar också för tillämpning och uppföljning av lönepolitiken. Under LsAU ansvarar Landstingskontoret för den sammanhållna löneöversynsprocessen.

Driftstyrelsen har arbetsgivaransvar inom sitt verksamhetsområde. Det innebär att den därmed svarar för övergripande personalpolitiska riktlinjer för sina medarbetare, i enlighet med av LsAU fattade beslut.

Driftstyrelsen ansvarar för att löneöversynen genomförs inom egen förvaltning.

Varje driftstyrelse ska utifrån centrala regelverk och styrdokument utforma en lönestrategi för egen verksamhet, som beaktar förvaltningens förutsättningar. Lönestrategin ska beslutas i driftstyrelsen. Driftstyrelsen ansvarar också för att lönestrategin och andra styrande dokument är kända hos chefer och medarbetare. Inför varje löneöversyn ska verksamheternas chefer analysera de behov förvaltningen väntas ha. Prioriteringar kommuniceras till lönesättande chefer. Detta borgar för ett enhetligt förhållningssätt, förståelse och delaktighet.

Driftstyrelsen beslutar också om eventuella andra anställningsförmåner.

Förvaltningschefen ansvarar, under driftstyrelsen, för det operativa genomförandet av personalpolitik, personaladministration samt löneöversynen och med den sammanhängande processer. Detta sker med stöd av gällande delegationsordning.

Lönesättande chef ansvarar för att lönesättning sker i enlighet med riktlinjer, löneavtal och med beaktande av landstingets lönestruktur. Landstingets kriterier för lönesättning ska vara definierade och förankrade i den egna verksamheten.

Medarbetaren ska i lönesamtal informeras om den lönesättning som ligger till grund för ny lön. Lönesamtalet ska i sin tur återkoppla till prestations- och utvecklingsförväntningar uttryckta i utvecklingssamtal.

Varje förvaltning ansvarar inför sin driftstyrelse för uppföljning av dessa riktlinjer och egna lönestrategier.

Bedömningskriterier

De anställdas insatser konstituerar verksamhetens kvalité och servicegrad. Därför ska lönerna vara individuella, differentierade och avspegla kompetens, arbetsresultat och utveckling. Lönen är ett instrument som premierar medarbetaren och därmed också ett instrument för verksamhetsutveckling. Lönen har betydelse för medarbetarens engagemang. Det är därför viktigt att lönesättningen tillämpas konsekvent och att lönerna harmoniserar inom landstinget.

I Landstinget Halland används följande bedömningskriterier:

- Yrkesskicklighet
Kunskaper, förvärvad erfarenhet och förmåga att tillämpa detta i yrkesrollen. Vilja och förmåga att följa utvecklingen inom området.
- Bemötande
Hur förhållningssättet tar sig uttryck i att möta och förstå andra människor. Respekt och lyhördhet. Serviceanda. God representant för sin verksamhet
- Systemkompetens
Öppet perspektiv på den egna funktionen och förståelse för sin egen roll i ett sammanhang. Att förstå och ta till sig hur helhetens delar fungerar tillsammans och verka för helhetens bästa, kundens/patientens nytta och samhällets behov.
- Handlingsförmåga

God initiativförmåga. Arbetar resultatriktat, med god effektivitet och kvalitet, för att nå uppsatta mål. Förmåga att prioritera.

- Utvecklande
Att se behov, finna lösningar, ha vilja och kraft att driva. Bejaka egen och verksamhetens utveckling och ständiga förbättringar. Att ha en öppen inställning. Utvärderar, jämför och formulerar nya mål.

Kriterierna måste på varje arbetsplats diskuteras mot den egna verksamhetens mål. Landstingets bedömningskriterier ska användas på alla arbetsplaster, men måste viktas och bedömning ske mot verksamhetens mål.

Samma kriterier används för såväl utvecklings- som lönesamtal.

Lönesättning vid nyanställning

Vid lönesättning av nyanställd ska i första hand följande beaktas - utan inbördes rangordning:

- utbildning, erfarenhet och kompetens,
- aktuell befattning, med ansvar och befogenheter,
- landstingets lönestruktur,
- rekryteringsläget.

Löneöversyn

Löneförändring för redan anställd personal sker normalt vid årlig löneöversyn. Undantag framgår nedan.

Lönesättande chef ska göra en bedömning av medarbetarens prestation och måluppfyllelse. Medarbetare som fått mer kvalificerade uppgifter, tagit på sig ytterligare ansvar eller på annat sätt visat särskild duglighet ska då särskilt beaktas.

Samtliga medarbetare som omfattas av löneöversynen ska ha ett lönesamtal med lönesättande chef, i vilket det tydligt framgår på vilka kriterier den nya lönen är satt. Sammanhang med landstingets lönestruktur ska framgå. Vid ingen eller ringa löneutveckling ska handlingsplan upprättas. Ansvar för att denna genomförs åvilar såväl chef som medarbetare.

Annan löneförändring under pågående anställning

Byte av anställning inom eller mellan förvaltningar, med likvärdiga arbetsuppgifter ska inte i sig 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. Löneökningen ska då beslutas i samråd med förvaltningschefen.

Anställningsförmåner och löneväxling

Anställningsförmåner innefattar inte enbart lön. Inom ramen för anställningen kan anställda erbjudas skattefria förmåner.

Skattefria förmåner ska överensstämma med Skatteverkets bestämmelser.

Alla anställda ska ha ett skriftligt anställningsavtal för aktuell befattning. Anställningsvillkor utanför det skriftliga anställningsavtalet får inte förekomma. Avtalets innehåll ska överensstämma med detta dokument och andra centrala anvisningar.

Löneväxling innebär att den anställda inom ramen för sin bruttolön kan erhålla förmån. Sådan löneväxling ska vara kostnadsneutral för arbetsgivaren och stå i överensstämmelse med gällande skatteregler.



RS140434, Joachim Björnklev (avdelningen för arbetsgivarfrågor)

ARKIVDOCUMENT

§ 234

Principer för långsiktig lönebildning (2015-2018) i Region Halland

RS140434

Beslut

Regionstyrelsen beslutade enligt presidiets förslag.

Presidiets förslag

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 verksamhetsanpassade.

Samråd ska ske med personaldirektör, eller av personaldirektör utsedd person, vid beslut om lön som överstiger 90:e percentilen^{*)} i medarbetarens yrkesgrupp (AID kod). Detta gäller både vid nyrekrytering och vid ändring av enskild medarbetarens lön under pågående anställning utanför löneöversyn.

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

Lönesättande chef ska ha ansvar för att lönesättningen ligger inom ramen för personalbudgeten.

Det bör 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.

Regionstyrelsen beslutar dessutom:

Ge personaldirektören uppdrag att fram till 2015-06-30 ta fram en modell för chefslönesättning.

Ge personaldirektören i uppdrag att fram till 2015-06-30 se över befintliga lokala kollektivavtal och arbetsgivarbeslut gällande löner och ersättningar i syfte att skapa bättre enhetlighet och tydlighet. Denna översyn ska därefter ske vartannat år.

Ärendet

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 verksamhetsanpassade.

Den långsiktiga lönestrukturen har diskuterats med samtliga förvaltningschefer och personalchefer, 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 kronor (2014) mellan de yrkesgrupper (AID kod) som kräver högskoleutbildning och de som inte kräver högskoleutbildning. Vidare anser arbetsgivaren att det även bör 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 2015-2018 att särskilt prioriteras.

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.

Löneförändring under pågående anställning inom eller mellan förvaltningar, 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.

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

Region Halland har planerat utifrån SKL:s bedömning om löneökningar för åren 2015-2018. 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.

Handlingar i ärendet

Skrivelse från regionkontoret (2014-10-29)

Vid protokollet

Maria Fransson

Justerat 2014-11-28

Gösta Bergenheim

Per Persson

Protokollet har tillkännagivits på Region Hallands anslagstavla 2014-11-28

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

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum 2014-10-29
Diarienummer RS140434

Joachim Björnklev, Förhandlingschef
Avdelningen för arbetsgivarfrågor
0706-764991

Regionstyrelsen

Principer för långsiktig lönebildning (2015-2018) 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 verksamhetsanpassade.

Samråd ska ske med personaldirektör, eller av personaldirektör utsedd person, vid beslut om lön som överstiger 90:e percentilen*) i medarbetarens yrkesgrupp (AID kod). 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.

Lönesättande chef ska ha ansvar för att lönesättningen ligger inom ramen för personalbudgeten.

Det bör 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.

Regionstyrelsen beslutar dessutom:

Ge personaldirektören uppdrag att fram till 2015-06-30 ta fram en modell för chefslönesättning.

Ge personaldirektören i uppdrag att fram till 2015-06-30 se över befintliga lokala kollektivavtal och arbetsgivarbeslut gällande löner och ersättningar i syfte att skapa bättre enhetlighet och tydlighet. Denna översyn ska därefter ske vartannat år.

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 verksamhetsanpassade.

Den långsiktiga lönestrukturen har diskuterats med samtliga förvaltningschefer och personalchefer, 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 kronor (2014) mellan de yrkesgrupper (AID kod) som kräver högskoleutbildning och de som inte kräver högskoleutbildning. Vidare anser arbetsgivaren att det även bör 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 2015-2018 att särskilt prioriteras.

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.

Löneförändring under pågående anställning inom eller mellan förvaltningar, 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 2015-2018. 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

Catarina Dahlöf
Regiondirektör

Cristine Karlsson
Personaldirektör



Regionstyrelsens arbetsutskott**§346****Inriktning av löneöversyn 2018**

RS170828

Beslut

Regionstyrelsens arbetsutskott beslutar att

- utifrån intentionerna i den långsiktiga lönebildningen, så långt möjligt, bibehålla nuvarande lönestruktur mellan vårdpersonal med krav på gymnasieutbildning och vårdpersonal med högskoleutbildning.
- vårdpersonal prioriteras i förhållande till administrativ personal.
- särskilt beakta sjuksköterskor inom dygnetruntsverksamheterna.

Ärendet

Varje år kommer arbetsgivaren att besluta en inriktning för nästkommande års löneöversyn, som följer intentionen i regionsstyrelsens beslut, "Principer för långsiktig lönebildning (2015 - 2018) i Region Halland". Utvärdering kommer att göras efter 2018 års löneöversyn. I dialog med samtliga förvaltningar har ovanstående inriktning föreslagits. De administrativa yrkesgrupperna i Region Halland ligger, generellt sett, bra till lönemässigt jämfört med omgivningen och det råder heller ingen brist på kompetens vid rekrytering inom dessa grupper. Stor brist råder däremot på sjuksköterskor med tjänstgöring inom dygnetruntsverksamheterna.

För 2018 finns centrala avtal för alla förbund utom Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund.

Förslag till beslut

Regionstyrelsens arbetsutskott beslutar om följande regionövergripande inriktning inför löneöversyn 2018

- Att utifrån intentionerna i den långsiktiga lönebildningen, så långt möjligt, bibehålla nuvarande lönestruktur mellan vårdpersonal med krav på gymnasieutbildning och vårdpersonal med högskoleutbildning.
- Att vårdpersonal prioriteras i förhållande till administrativ personal.
- Särskilt beakta sjuksköterskor inom dygnetruntsverksamheterna.

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande

Regionstyrelsens arbetsutskott

Beslutsunderlag

- Inriktning av löneöversyn 2018
- Löneöversyn 2018

Expedieras till

Samtliga driftnämnder

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande

Regionkontoret
HR Ledning
Joachim Björnklev
Förhandlingschef

Regionstyrelsens arbetsutskott

Inriktning av löneöversyn 2018

Förslag till beslut

Regionstyrelsens arbetsutskott beslutar om följande regionövergripande inriktning inför löneöversyn 2018

- Att utifrån intentionerna i den långsiktiga lönebildningen, så långt möjligt, bibehålla nuvarande lönestruktur mellan vårdpersonal med krav på gymnasieutbildning och vårdpersonal med högskoleutbildning.
- Att vårdpersonal prioriteras i förhållande till administrativ personal.
- Särskilt beakta sjuksköterskor inom dygnetruntsverksamheterna.

Sammanfattning

Varje år kommer arbetsgivaren att besluta en inriktning för nästkommande års löneöversyn, som följer intentionen i regionsstyrelsens beslut, "Principer för långsiktig lönebildning (2015 - 2018) i Region Halland". Utvärdering kommer att göras efter 2018 års löneöversyn. I dialog med samtliga förvaltningar har ovanstående inriktning föreslagits. De administrativa yrkesgrupperna i Region Halland ligger, generellt sett, bra till lönemässigt jämfört med omgivningen och det råder heller ingen brist på kompetens vid rekrytering inom dessa grupper. Stor brist råder däremot på sjuksköterskor med tjänstgöring inom dygnetruntsverksamheterna.

För 2018 finns centrala avtal för alla förbund utom Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

-

Regionkontoret

Catarina Dahlöf
Regiondirektör

Cristine Karlsson
Personaldirektör

Beslutet ska skickas till

Samtliga driftnämnder



BÄSTA LIVSPLATSEN

Region Halland

Löneöversyn 2018

Löneinriktning 2018

- Att utifrån intentionerna i den långsiktiga lönebildningen, så långt möjligt, bibehålla nuvarande lönestruktur mellan vårdpersonal med krav på gymnasieutbildning och vårdpersonal med högskoleutbildning.

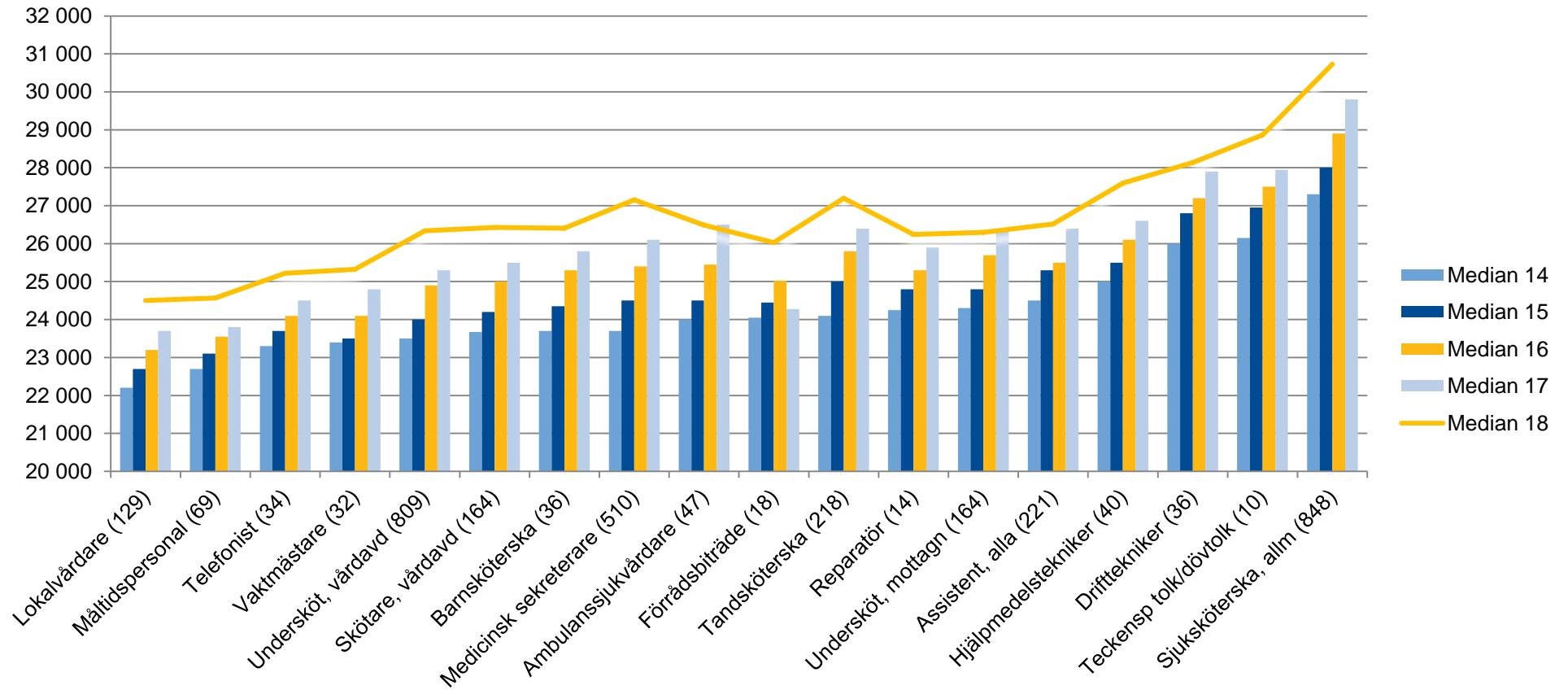
Inför 2018

- Kompensera sjuksköterskegrupperna och medicinska sekreterare gentemot Kommunals avtal
- "Nedprioritera" administrativa yrkesgrupper
- Se över och utjämna skillnader inom vissa paramedicinska grupper mellan förvaltningarna
- Särskilt beakta dygnetrunttjänstgörande allm ssk.

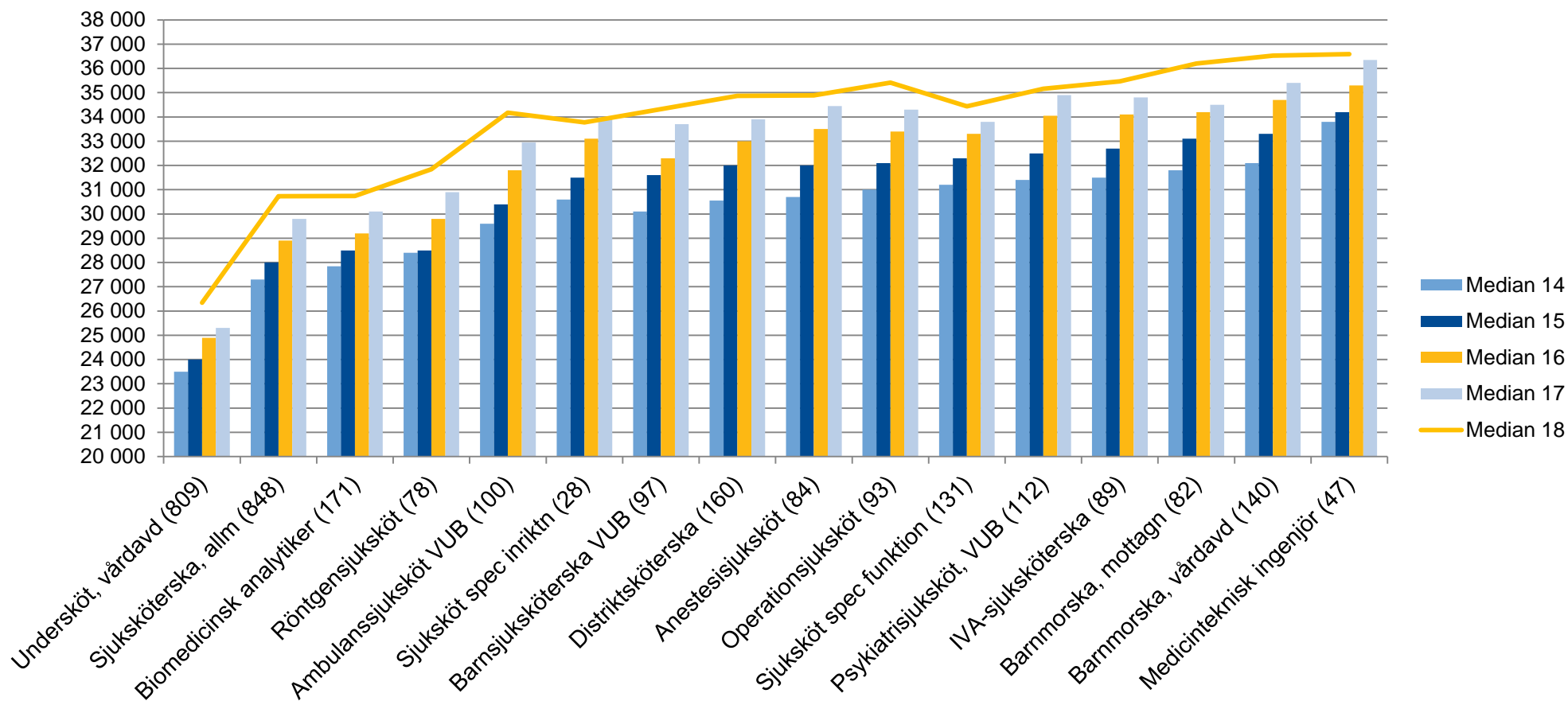
Målbild 2018

Huvudgrupp	Givet utfall	Kommentar
Kommunal, usk etc.	685:-/medarbetare	Motsvarar ca: 2,70 %
-"- , övriga	535:-/medarbetare	Motsvarar ca: 2,24 %
Läkare	2,0 %	
Huvudgrupp	Tänkt utfall	Kommentar
Medicinska sekreterare	685:-/medarbetare	Motsvarar ca: 2,62 %
Administrativ personal	1,50 %	
Paramedicinsk personal	2,20 %	
Tandvård	2,00 %	
Ingenjörer	2,00 %	
Sjuksköterskor + bma	900:-/medarbetare	Motsvarar ca: 3,16 %
Specialistsjuksköterskor	1100:-/medarbetare	Motsvarar ca: 3,27 %
Chefer	2,20 %	

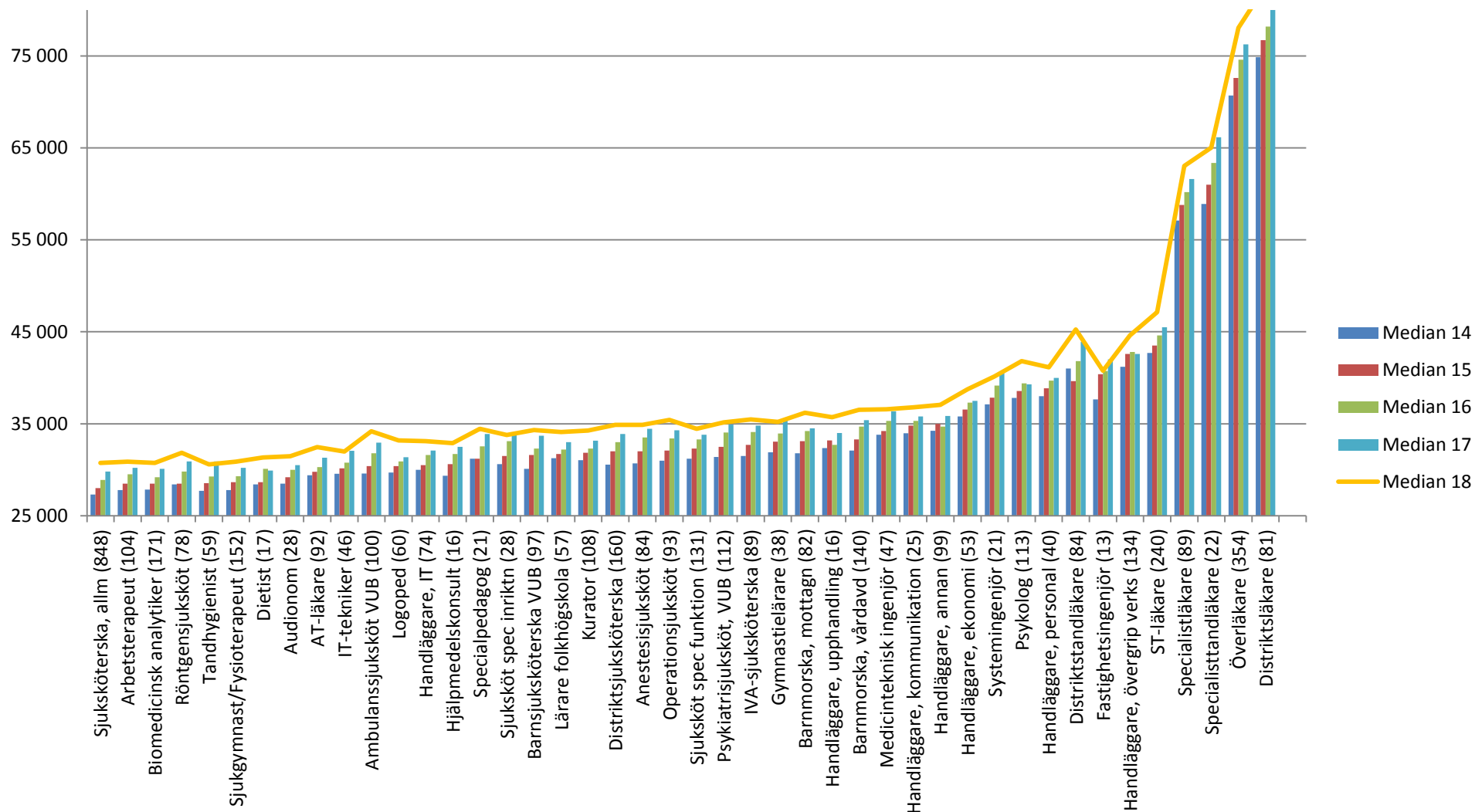
Löneutveckling 2014-2017 + mål 2018 enl. långsiktig plan



Löneutveckling 2014-2017 + mål 2018 enl. långsiktig plan

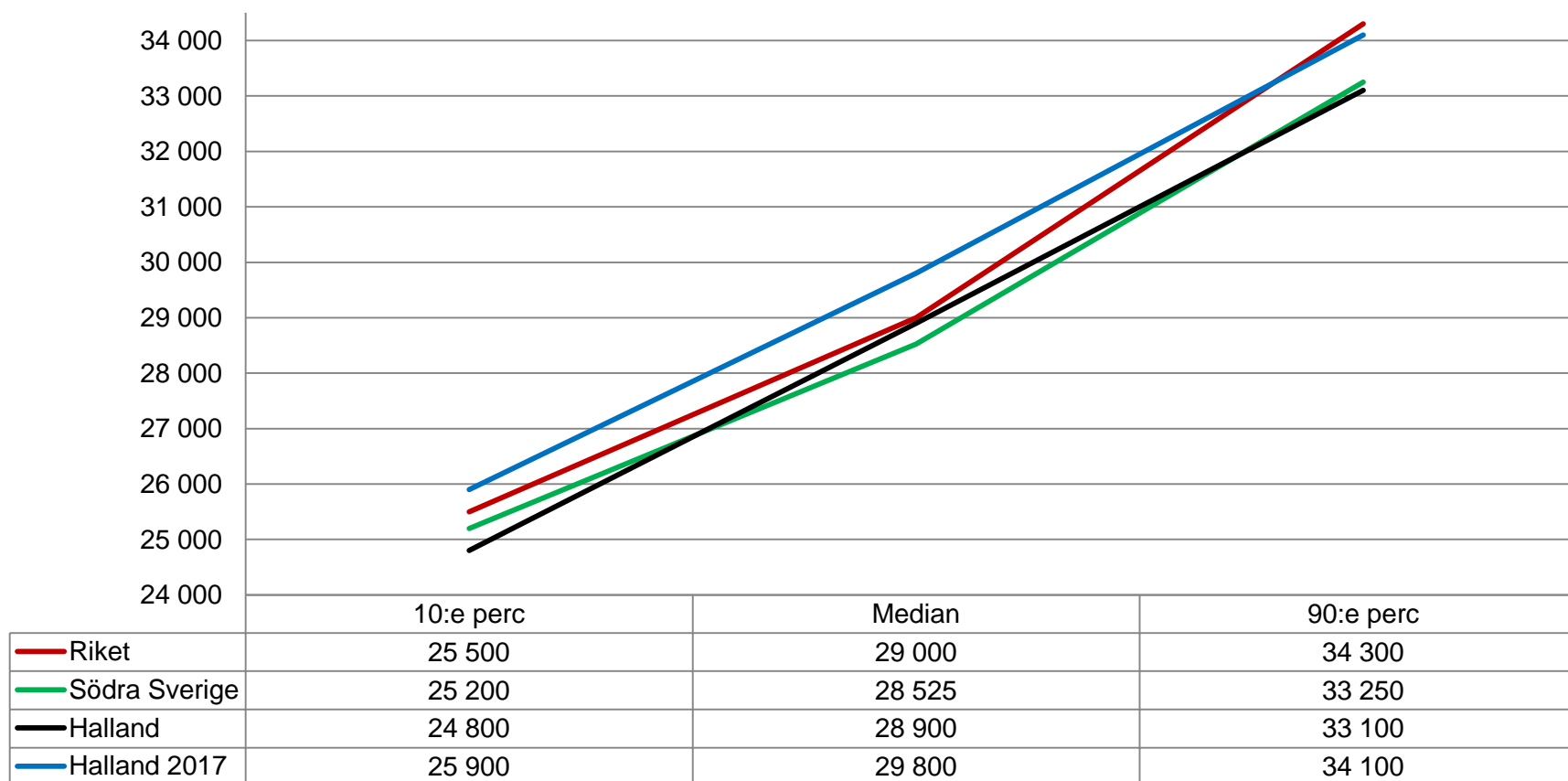


Löneutveckling 2014-2017 + mål 2018 enl. långsiktig plan



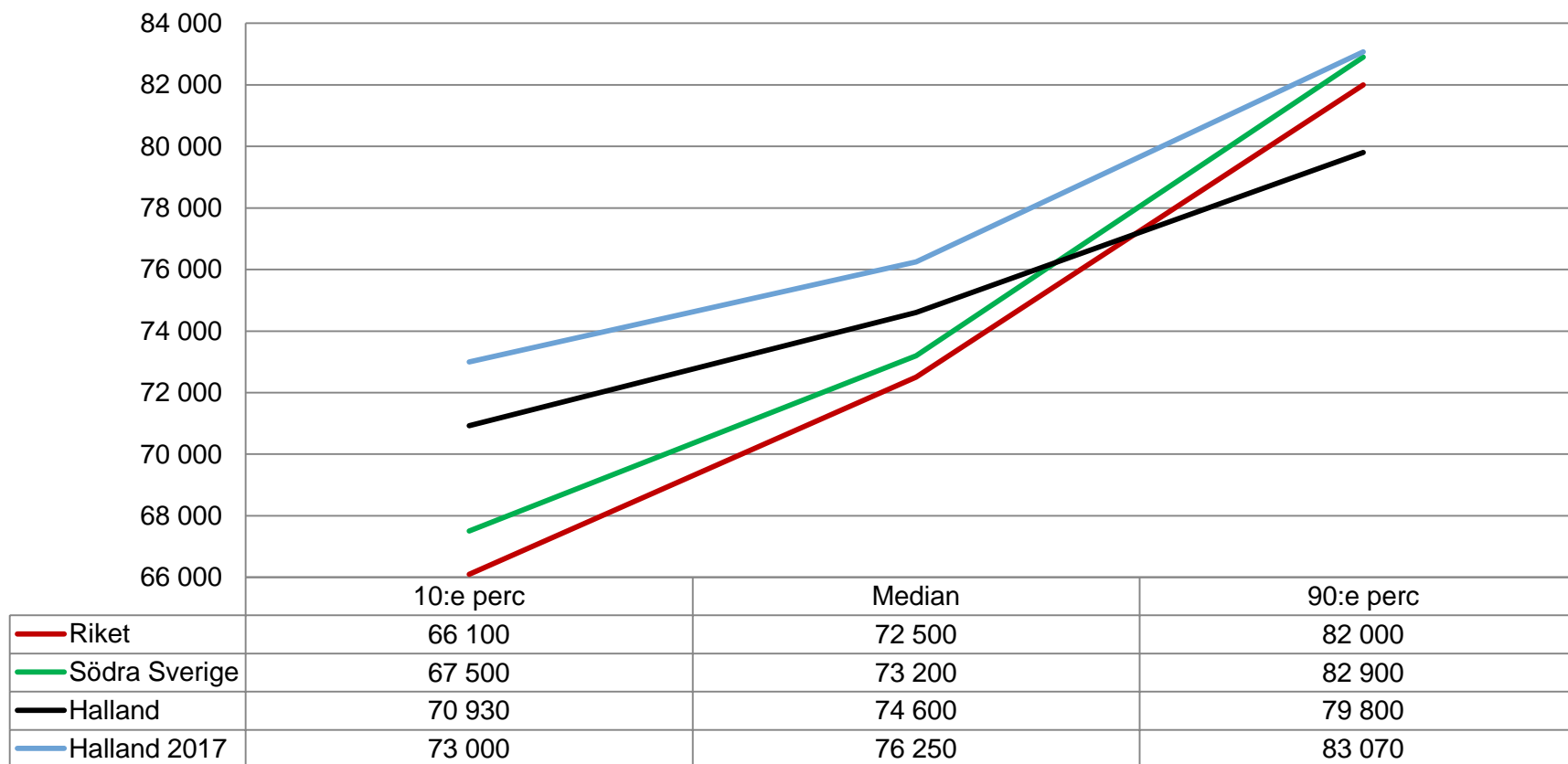
Jämförelse medianlön sjuksköterska, allmän

Riket-Södra Sverige-Region Halland



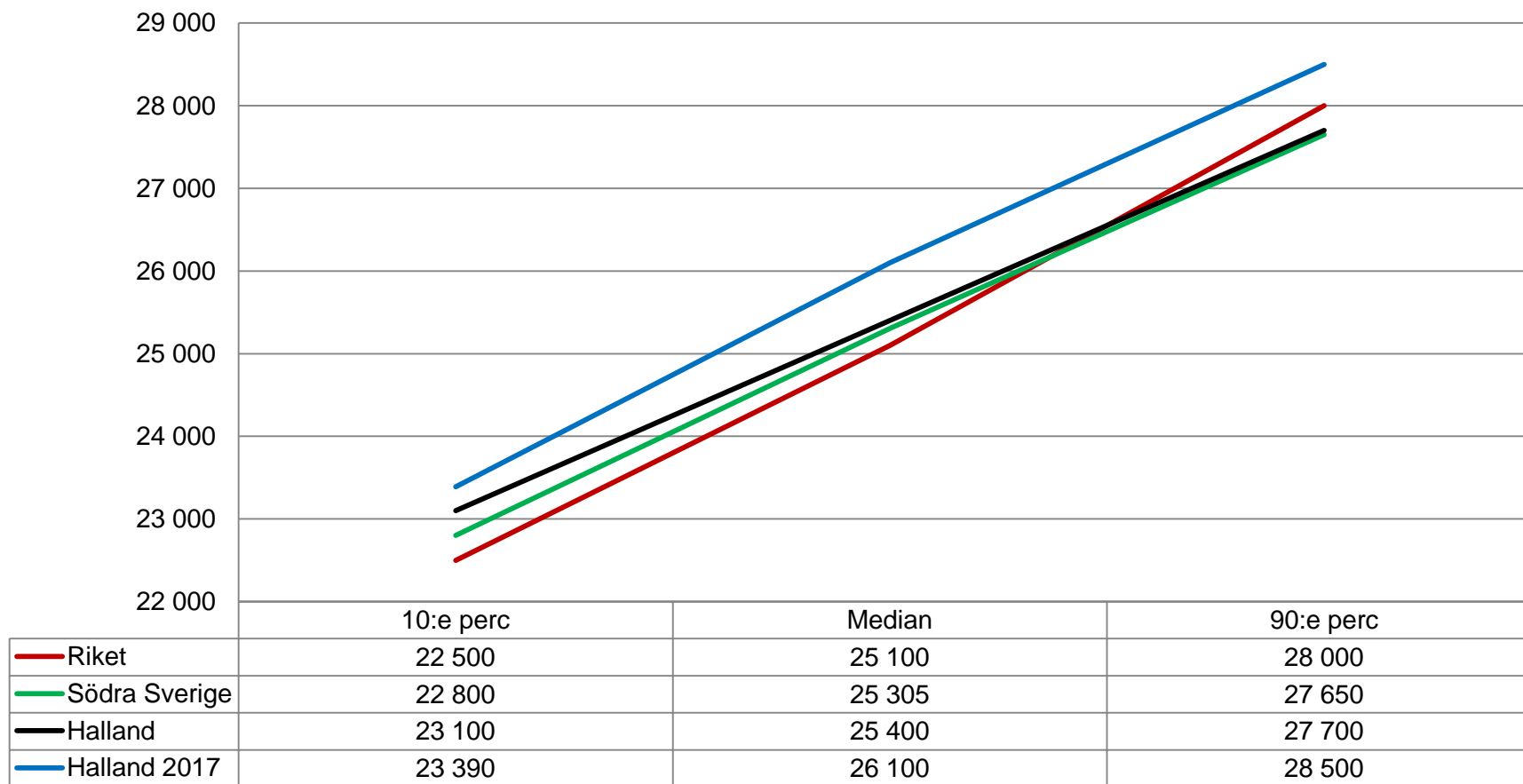
Jämförelse medianlön, överläkare

Riket-Södra Sverige-Region Halland



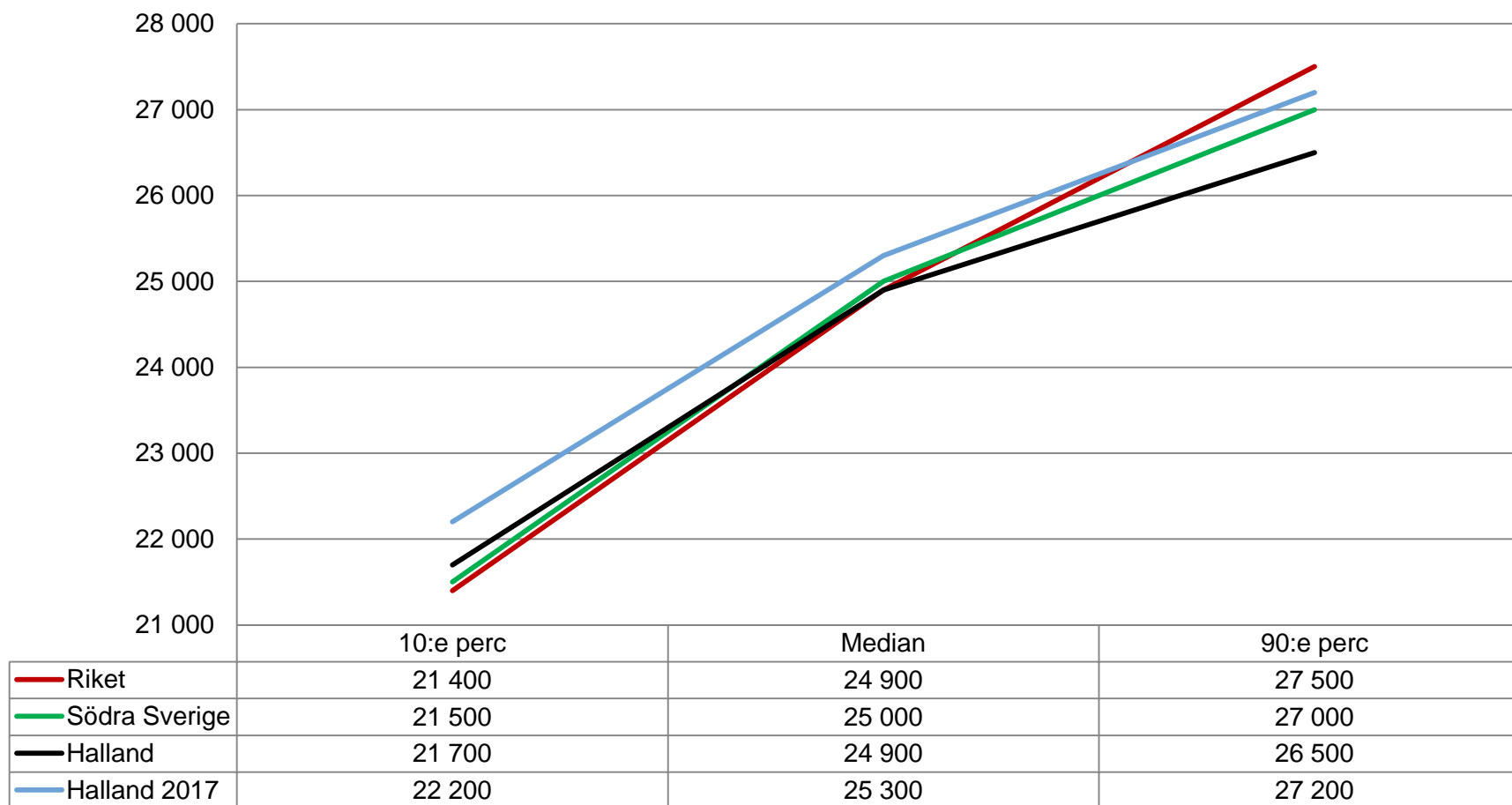
Jämförelse medianlön, medicinsk sekreterare

Riket-Södra Sverige-Region Halland

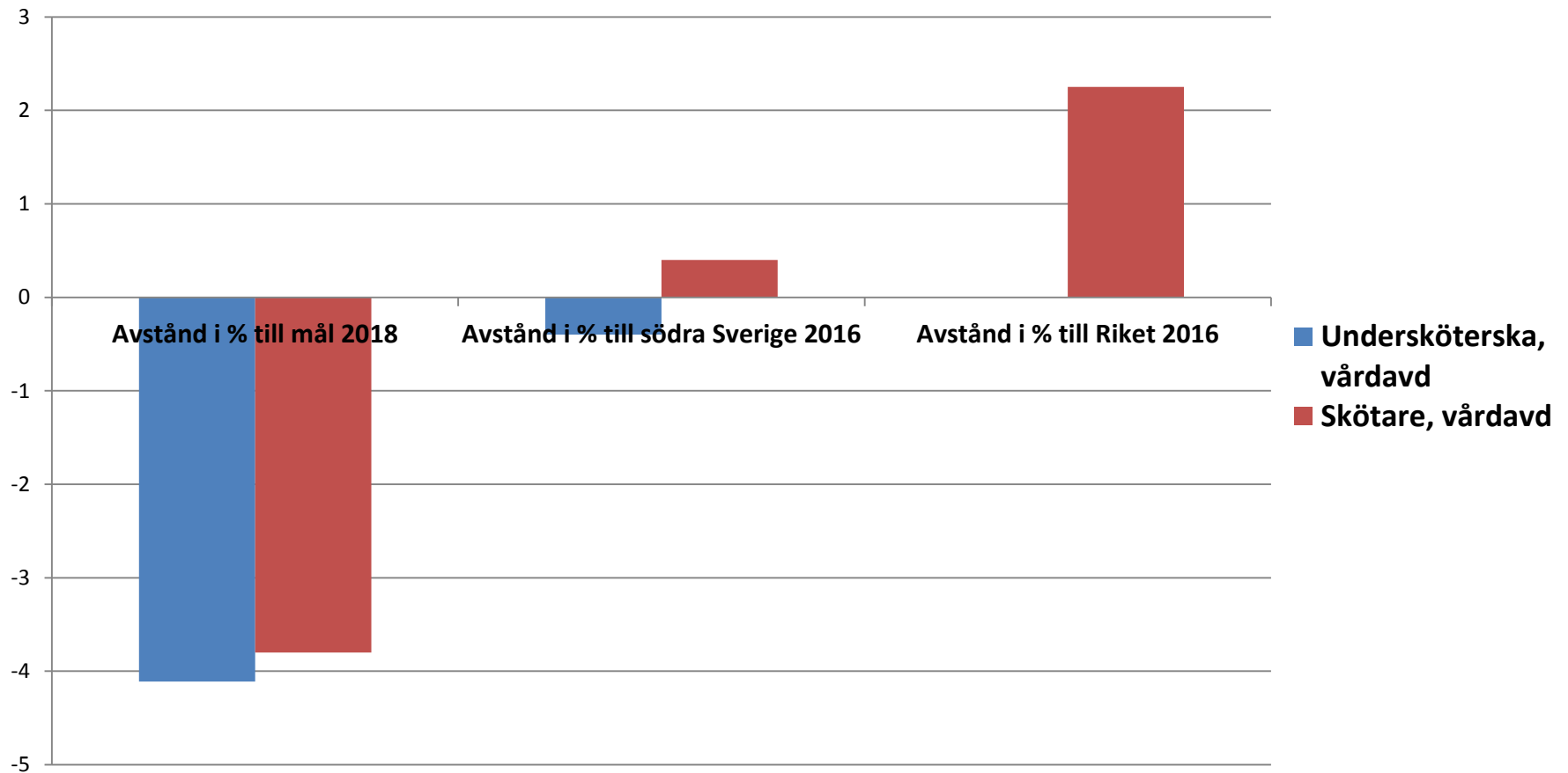


Jämförelse medianlön undersköterska, vårdavdelning

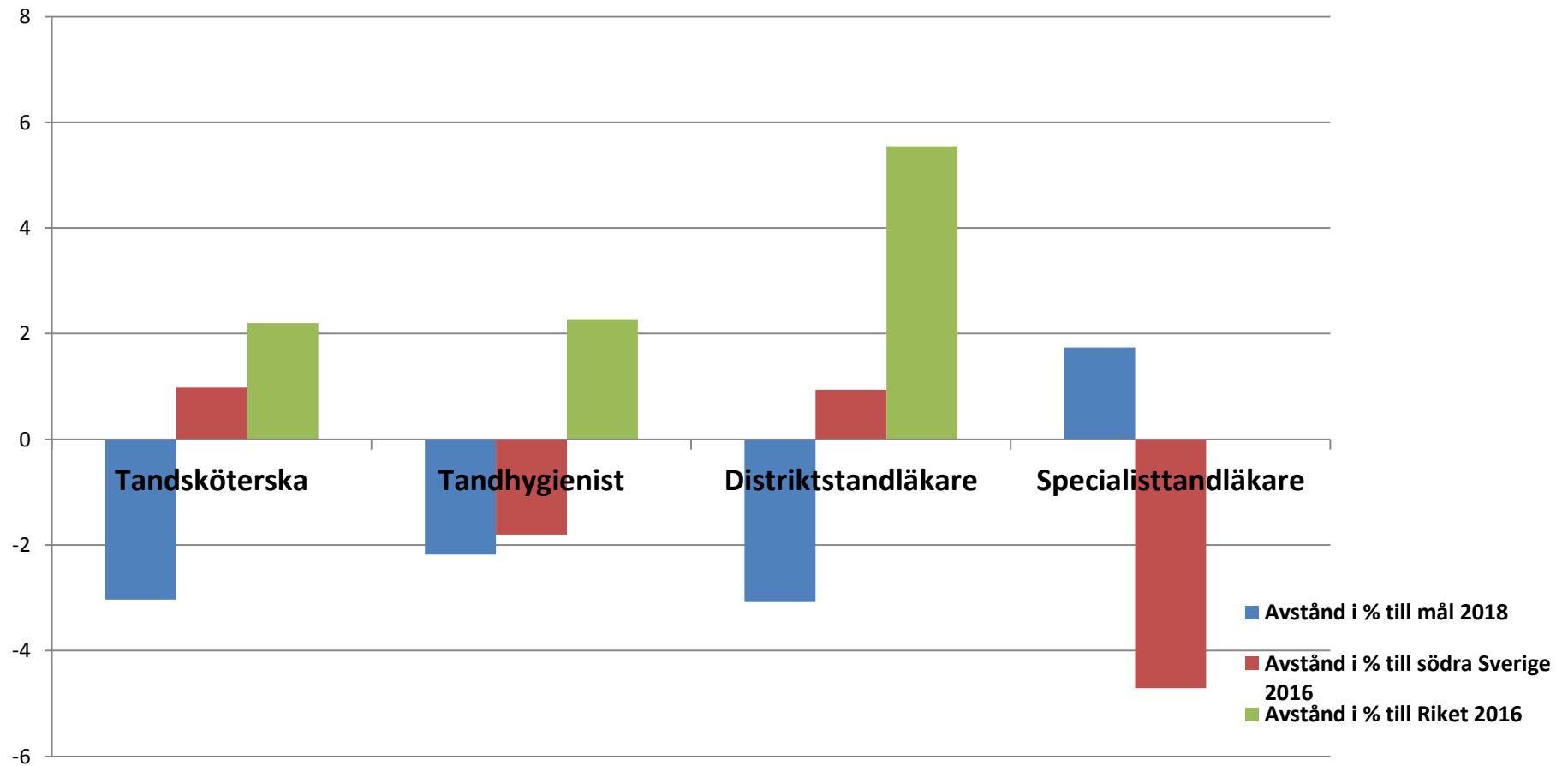
Riket-Södra Sverige-Region Halland



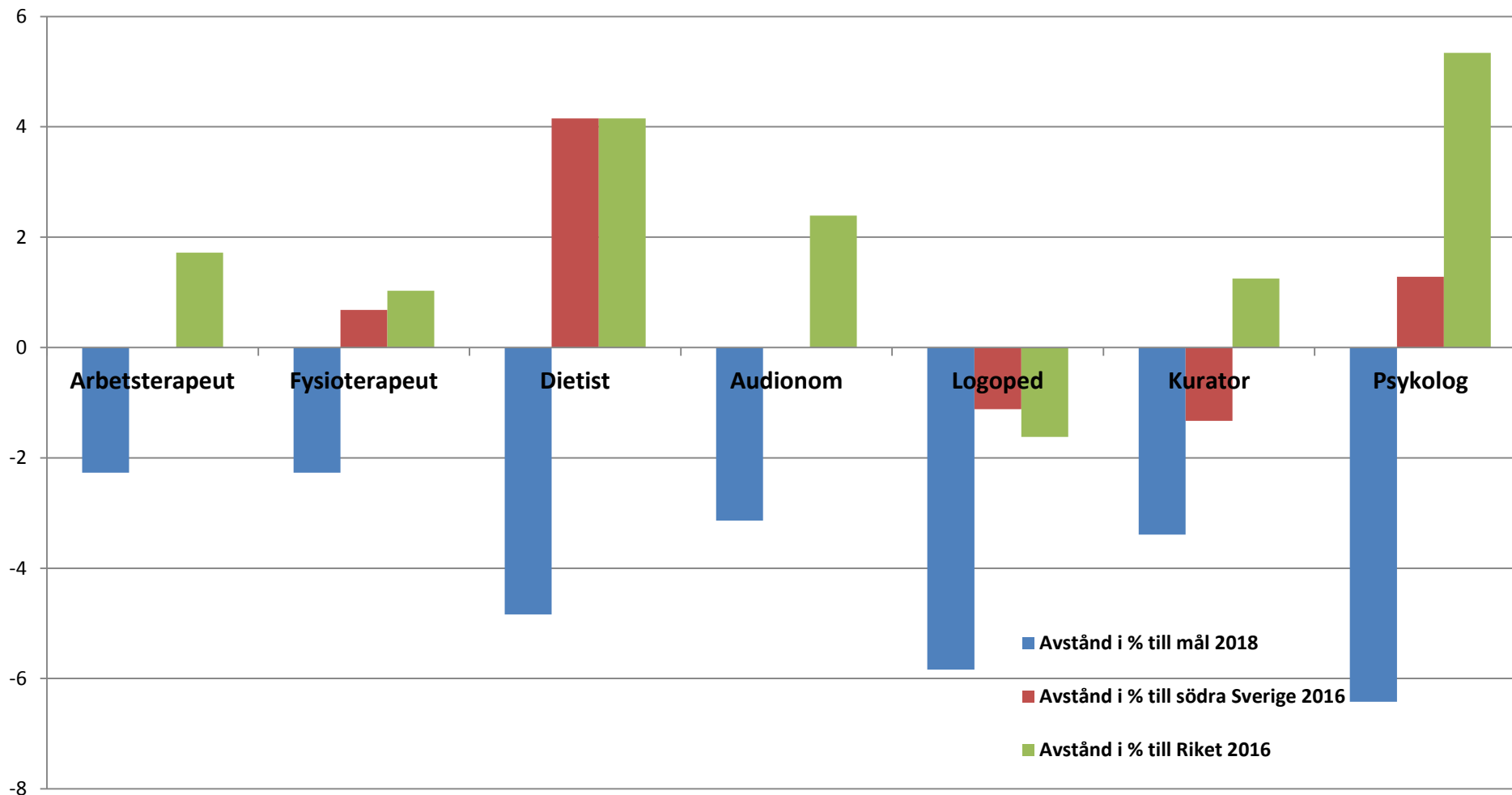
Yrkesvis avstånd till mål 2018 och omgivning 2016 Undersköterska + skötare



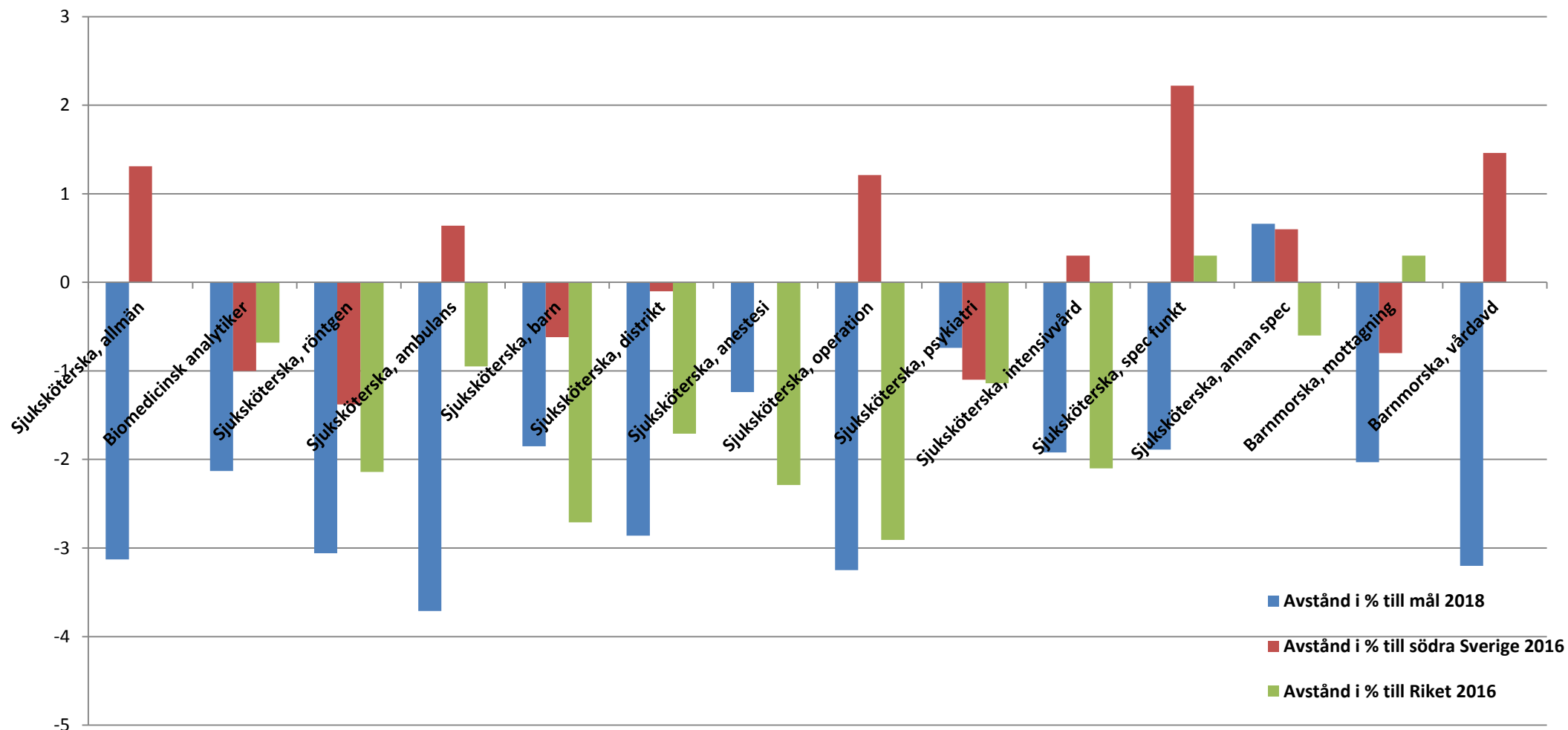
Yrkesvis avstånd till mål 2018 och omgivning 2016 i % Tandvård



Yrkesvis avstånd till mål 2018 och omgivning 2016 i % Paramedicinska grupper



Yrkesvis avstånd till mål 2018 och omgivning 2016 i % Sjuksköterska, biomed. analytiker, spec.sjuksköt o barnmorska



Yrkesvis avstånd till mål 2018 och omgivning 2016 i % Läkare

