Arbetsutskottet - Driftnämnden Hallands sjukhus

Tid: Måndagen den 31 januari 2022

Plats: Teams-möte

Ledamöter:

Christian Lidén (C)	Ordförande
Inger Svensson (M)	1:e vice ordförande
Margit Bik (S)	2:e vice ordförande
Christoffer Johansson (S)	
Christofer Lundholm (M)	

Tjänstemän:
Carolina Samuelsson, sjukhuschef
Sabine Hansson, sekreterare
Åsa Ohlsson-Drangel, HR-chef
Frida Mårtensson, HR-partner
Anders Magnusson, utredare

§1
Justering
Arbetsutskottet beslutar att utse Margit Bik (S) att jämte ordföranden justera protokollet.

§2
Lönestrategi 2022

Beslut
Arbetsutskottet beslutade att fastställa nämndens lönestrategi 2022 för Hallands sjukhus 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. Regionstyrelsens arbetsutskott har beslutat om principer för långsiktig lönebildning 2019-2021 i Region Halland och om

inriktning av löneöversyn 2022. Förslag förelåg till lönestrategi 2022 för Hallands sjukhus.

Beslutsunderlag

- Förslag Lönestrategi Hallands sjukhus 2022
- Arbetsgivarpolitiska riktlinjer för lönebildning mm
- Protokollsutdrag §45/2019 regionstyrelsens arbetsutskott med tillhörande handling
- Protokollsutdrag RS AU §438 – Beslut om inriktning inför löneöversyn 2022

Vid protokollet

Sabine Hansson

Justerat 2022-

Christian Lidén Margit Bik

Protokollets justering tillkännagiven på Region Hallands digitala anslagstavla på webben 2022-

Fastställd av Driftnämnden Hallands sjukhus arbetsutskott 2022-XX-XX

Lönestrategi för Hallands sjukhus 2022

Styrande dokument i regionen

- Arbetsgivarpolitiska riktlinjer för lönebildning med mera fastställda av landstingsstyrelsens arbetsutskott 2008-02-05
- Principer för långsiktig lönebildning 2019 - 2021 i Region Halland beslutad av regionstyrelsens arbetsutskott 2019-02-19
- Inriktning inför löneöversyn 2022 beslutad av regionstyrelsens arbetsutskott 2021-11-30

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 till den regiongemensamma löneöversynsprocessen. Regionstyrelsens arbetsutskott beslutar sedan om inriktning inför den kommande löneöversynen. Förvaltningschefen ansvarar för att löneöversyn genomförs utifrån gällande löneavtal, regionens styrande dokument enligt ovan och denna lönestrategi.

Strategi

- Löneskillnader som saknar grund ska inte förekomma.
- Lönenivån för olika yrkesgrupper ska relatera till kraven på utbildningsnivå och ska motivera till vidareutbildning.
- Hallands sjukhus ska verka för att lönespridningen inom olika yrkesgrupper bibehålls/ökar.
- Hallands sjukhus ska verka för en gemensam lönebild för hela verksamheten och som en del av Region Halland.
- Hallands sjukhus ska verka för en långsiktig lönebildning för samtliga yrkesgrupper.
- Hallands sjukhus ska fortsätta arbetet med att tydliggöra lönekriterier för medarbetarna.

Regionstyrelsens arbetsutskott har beslutat om följande regionövergripande inriktning inför löneöversyn 2022.

- att stödja regionens långsiktiga lönebildning och möjligheter till kompetensförsörjning som förutsätter en lönestruktur där det skiljer mellan vårdpersonal med gymnasieutbildning och vårdpersonal med högskoleutbildning.
- fortsätta det systematiska arbetet med att särskilt se över skillnader inom vissa yrkesgrupper mellan förvaltningarna.

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 kvalité. 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 resultatinriktat, med god effektivitet och kvalité, 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 anställde inom ramen för sin bruttolön kan erhålla förmån. Sådan löneväxling ska vara kostnadsneutral för arbetsgivaren och stå i överensstämmelse med gällande skatteregler.

§45

Principer för långsiktig lönebildning 2019-2021 i Region Halland (Beslut enligt delegation)

RS190093

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 procent av lönerna ligger under.

Ärendet

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.

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 procent av lönerna ligger under.

Beslutsunderlag

- Principer för långsiktig lönebildning 2019-2021

Regionstyrelsens arbetsutskott

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

Vid protokollet

Maria Fransson

Justerat 2019-03-11

Mikaela Waltersson Lise-Lotte Bensköld Olsson

Protokollet har tillkännagivits på Region Hallands anslagstavla 2019-03-12

Utdragsbestyrkande

Ylva Johansson

Ordförandes sign | Justerares sign | Utdragsbestyrkande

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

§438

Beslut om inriktning inför löneöversyn 2022 (Beslut enligt delegation)

RS211170

Beslut

Regionstyrelsen arbetsutskott beslutar om följande regionövergripande inriktning inför löneöversyn 2022

- att stödja regionens långsiktiga lönebildning och möjligheter till kompetensförsörjning som förutsätter en lönestruktur där det skiljer mellan vårdpersonal med gymnasieutbildning och vårdpersonal med högskoleutbildning
- fortsätta det systematiska arbetet med att särskilt se över skillnader inom vissa yrkesgrupper mellan förvaltningarna

Ärendet

Varje år beslutar arbetsgivaren en inriktning för nästkommande års löneöversyn.

För 2022 finns centrala avtal för samtliga förbundsområden (Kommunal, Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna, Akademikeralliansen, Läkarförbundet, Vårdförbundet och de två lärarförbunden).

Förslag till beslut

Regionstyrelsen arbetsutskott beslutar om följande regionövergripande inriktning inför löneöversyn 2022

- att stödja regionens långsiktiga lönebildning och möjligheter till kompetensförsörjning som förutsätter en lönestruktur där det skiljer mellan vårdpersonal med gymnasieutbildning och vårdpersonal med högskoleutbildning
- fortsätta det systematiska arbetet med att särskilt se över skillnader inom vissa yrkesgrupper mellan förvaltningarna

Regionstyrelsens arbetsutskott

Beslutsunderlag

- Beslutsförslag - Beslut om inriktning inför löneöversyn 2022

Expedieras till

Driftnämnden Ambulans, diagnostik och hälsa
Driftnämnden Hallands sjukhus
Driftnämnden Kultur och skola
Driftnämnden Närsjukvård
Driftnämnden Psykiatri
Driftnämnden Regionservice

Paragrafen är justerad

Regionkontoret
Välj verksamhetsområde
Mats Bunse
HR-strateg

Beslutsförslag

Datum
2021-11-17

Diarienummer
RS211170

Regionstyrelsen

Beslutsförslag - Beslut om inriktning inför löneöversyn 2022

Förslag till beslut

Regionstyrelsen arbetsutskott beslutar om följande regionövergripande inriktning inför löneöversyn 2022:

- att stödja regionens långsiktiga lönebildning
- verka för möjligheter till kompetensförsörjning som förutsätter en lönestruktur där det skiljer mellan vårdpersonal med gymnasieutbildning och vårdpersonal med högskoleutbildning
- fortsätta det systematiska arbetet med att särskilt se över skillnader inom vissa yrkesgrupper mellan förvaltningarna.

Sammanfattning

Varje år beslutar arbetsgivaren en inriktning för nästkommande års löneöversyn.

För 2022 finns centrala avtal för samtliga förbundsområden (Kommunal, Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna, Akademikeralliansen, Läkarförbundet, Vårdförbundet och de två lärarförbunden).

Bakgrund

Lönebildningen ska stimulera till ökat engagemang och utveckling av verksamhetens produktivitet och kvalité. En god kunskap om regionens 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 behålla och rekrytera personal. Lönesättning är ett instrument för att styra verksamheten mot dess mål och är därmed en prioriterad chefsuppgift.

Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen avspegla uppnådda mål och resultat.

Regionkontoret

Jörgen Preuss	Cristine Karlsson
Regiondirektör	HR-direktör

Styrelsens/nämndens beslut delges

Driftnämnden Ambulans, diagnostik och hälsa
Driftnämnden Hallands sjukhus
Driftnämnden Kultur och skola
Driftnämnden Närsjukvård
Driftnämnden Psykiatri
Driftnämnden Regionservice

Signerad av SABINE HANSSON 2022-01-31 16:26:46

Signerad av MARGIT BIK 2022-01-31 16:49:45

Signerad av Carl Gunnar Christian Lidén 2022-02-01 12:24:36