

Regionstyrelsens arbetsutskott**§423****Beslut om riktlinjer för lönebildning (Beslut enligt delegation)**

RS221187

Beslut

Regionstyrelsens arbetsutskott beslutar att

- fastställa riktlinjer för lönebildning

Ärendet

Den 5 februari 2005 fastställde Landstingsstyrelsens arbetsutskott dokumentet "Arbetsgivarpolitiska riktlinjer för lönebildning mm". Syftet med dokumentet var att ange den långsiktiga lönepolitiska inriktningen för Region Halland. Under perioderna 2015-2018 och 2019-2021 har Region Halland även haft treåriga lönepolitiska inriktningsdokument.

För att möjliggöra en mer långsiktig inriktning föreslås nu att Regionstyrelsens arbetsutskott beslutar om riktlinjer för lönebildning som gäller tills vidare. För att säkerställa att riktlinjerna för lönebildning blir aktuella under en längre tid har riktlinjernas detaljnivå justerats ned och fokus är i stället på att mer övergripande beskriva principerna för lönebildning i Region Halland.

Förslag till beslut

Regionstyrelsens arbetsutskott beslutar att

- fastställa riktlinjer för lönebildning

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande

Regionstyrelsens arbetsutskott**Beslutsunderlag**

- Beslutsförslag - Beslut om riktlinjer för lönebildning
- Lönebildningsriktlinje

Expedieras till

Driftsnämnd Hallands sjukhus

Driftsnämnd Närsjukvården

Driftsnämnd Ambulans, diagnostik och hälsa

Driftsnämnd Regionservice

Driftsnämnd Psykiatri

Driftsnämnd Kultur och skola

Paragrafen är justerad

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande

Regionkontoret

Välj verksamhetsområde

Mats Bunse

HR-strateg

Beslutsförslag**Datum**

2022-12-06

Diarienummer

RS221187

Regionstyrelsen**Beslutsförslag - Beslut om riktlinjer för lönebildning****Förslag till beslut**

Regionstyrelsens arbetsutskott beslutar att

- fastställa riktlinjer för lönebildning.

Sammanfattning

Den 5 februari 2005 fastställde Landstingsstyrelsens arbetsutskott dokumentet ”Arbetsgivarpolitiska riktlinjer för lönebildning mm”. Syftet med dokumentet var att ange den långsiktiga lönepolitiska inriktningen för Region Halland. Under perioderna 2015–2018 och 2019–2021 har Region Halland även haft treåriga lönepolitiska inriktningsdokument.

För att möjliggöra en mer långsiktig inriktning föreslås nu att Regionstyrelsens arbetsutskott beslutar om riktlinjer för lönebildning som gäller tills vidare. För att säkerställa att riktlinjerna för lönebildning blir aktuella under en längre tid har riktlinjernas detaljnivå justerats ned och fokus är i stället på att mer övergripande beskriva principerna för lönebildning i Region Halland.

Konsekvensbeskrivning

Beslut om riktlinjer för lönebildning omfattar alla Region Hallands medarbetare. Bedömningen är att det inte föreligger någon konsekvens ur ett jämställdhetsperspektiv.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Beslut om riktlinjer för lönebildning medför i sig inga ekonomiska konsekvenser.

Regionkontoret

Jörgen Preuss
Regiondirektör

Cristine Karlsson
HR-direktör

Beslutet ska skickas till

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

Riktlinje – Lönebildning i Region Halland

Hitta i dokumentet

[Inledning](#)

[Syfte](#)

- [1. Riktlinjer för lönebildning](#)
- [1.1 Grunderna i lönebildningsarbetet](#)
- [1.2 Det långsiktiga arbetet med lön](#)

[1.3 Ansvarsnivåer](#)

[1.4 Lönesamtalet – medarbetarens resultat i förhållande till verksamhetens mål och resultat](#)

[1.5 Jämställdhet och likabehandling](#)

Inledning

Detta dokument ersätter ”Arbetsgivarpolitiska riktlinjer för lönebildning mm Fastställda av LsAU 2008-02-05”. Region Halland har även under perioderna 2015–2018 och 2019 - 2021 haft treåriga lönepolitiska inriktningsdokument. Denna riktlinje gäller tills vidare.

Syfte

Syftet med denna riktlinje är att beskriva principerna för lönebildning i Region Halland.

1. Riktlinjer för lönebildning

Lönebildningen i Region Halland ska stimulera till ökat engagemang och utveckling av verksamhetens produktivitet och kvalitet. Det bidrar till ett effektivt användande av skattemedel där Region Halland kan erbjuda en hälso- och sjukvård och samhällsservice som motsvarar hallänningens behov. 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 verksamhetens genomförande och utveckling ska avspeglas i lönesättningen.

1.1 Grunderna i lönebildningsarbetet

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.

Lönesättande chef ska vara tydlig och strukturerad i lönesättningen. Förutom att följa den lönepolitiska inriktningen, gällande löneavtal och lönekriterierna ska chefen använda lönen även som ett styrmedel. Lönen sätts efter årets prestation, där alla förutsättningar vävs samman vilket i sin tur kan generera från noll kronor och uppåt.

Grundläggande värderingar i regionens lönepolitik är:

- att regionen 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 arbetsplats, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- att sambandet mellan medarbetarnas ansvar och arbetsprestationer avspeglas i lönesättningen,
- att utbildning och kompetenshöjning mot verksamhetens innehåll och utveckling värderas positivt.

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.

1.2 Det långsiktiga arbetet med lön

Lönebildningen skall främja möjligheterna till kompetensförsörjning och förutsätter ett långsiktigt och systematiskt arbete.

Region Halland bedriver en kunskapsintensiv verksamhet och har som grundsyn att utbildning ska löna sig. En yrkesgrupp med krav på högskoleutbildning ska ha en högre lönenivå än en yrkesgrupp utan detta krav.

Vidare anser Region Halland att befattningar som kräver specialistutbildning ska ha en högre lönenivå än de befattningar som inte har detta krav.

Arbetsmarknaden, med skiftande tillgång och efterfrågan på specifik kompetens, har påverkan på lönerna för vissa yrkesgrupper och detta måste tas särskild hänsyn till både i det korta och långa perspektivet.

Om osakliga skillnader i medianlön inom yrkesgrupper 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.

1.3 Ansvarsnivåer

Regionstyrelsens arbetsutskott (RSau) fastställer med detta dokument grunder för lönesättning och löneöversyn. RSau ansvarar också för tillämpning och uppföljning av lönepolitiken. På uppdrag av RSau ansvarar Regionkontoret för den sammanhållna löneöversynsprocessen.

Varje år beslutar Regionstyrelsen en regionövergripande inriktning för nästkommande års löneöversyn. Den årliga inriktningen sker i dialog med förvaltningarna och hänsyn tas till regionens ekonomiska förutsättningar, SKR's ekonomiska prognos, löneläge och löneutveckling i landets regioner, kommuner och hos andra arbetsgivare. Hänsyn kan även behöva tas till gällande Huvudöverenskommelser med de fackliga organisationerna och till Region Hallands lönekartläggning.

Driftnämnden har arbetsgivaransvar inom sitt verksamhetsområde. Det innebär att den därmed ansvarar för att följa RSau's löneinriktning och säkerställer en god löneöversynsprocess.

Förvaltningschefen ansvarar för att säkerställa genomförandet av Region Hallands löneöversyn.

Lönesättande chef ansvarar för att lönesättning sker i enlighet med riktlinjer, löneavtal och med beaktande av Region Hallands lönestruktur. Region Hallands lönekriterier för lönesättning ska vara definierade och förankrade i den egna verksamheten. Medarbetaren ska i lönesamtal göras uppmärksam på den bedömning som ligger till grund för ny lön. Lönesamtalet ska återkoppla till prestations- och utvecklingsförväntningar uttryckta i utvecklingssamtal.

1.4 Lönesamtalet – medarbetarens resultat i förhållande till verksamhetens mål och resultat

Lön är ett styrmedel för chefen. Den individuella och differentierade lönesättningen ska bidra till att Region Halland behåller och utvecklar kompetenta medarbetare som bidrar till verksamhetens genomförande och utveckling.

1.5 Lönesamtalet – medarbetarens resultat i förhållande till verksamhetens mål och resultat

De anställdas insatser påverkar verksamheten kvalitét och resultat. Därför ska lönerna avspegla kompetens, arbetsresultat och utveckling. Lönen är ett instrument för verksamhetsutveckling. Lönen har betydelse för medarbetarens engagemang. Det är därför viktigt att lönesättningen tillämpas konsekvent och att lönerna harmoniserar inom regionen.

I Region 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 resultatitriktat, 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.

Regionens bedömningskriterier ska användas på alla arbetsplatser, men måste viktas och bedömning ske mot verksamhetens mål. Bedömningskriterierna kan också anpassas efter varje verksamhet. Eventuella ytterligare kriterier från branschens Huvudöverenskommelser (HÖK) behöver också beaktas.

1.6 Jämställdhet och likabehandling

Arbetet för jämställdhet är en del i arbetsmiljöuppdraget till alla chefer. Arbetet är integrerat i det systematiska arbetsmiljöarbetet som chefer och medarbetare driver i samverkan för att skapa en god arbetsmiljö och attraktiva arbetsplatser som genomsyras av arbetsglädje, effektivitet och utveckling.

Systematiskt arbetsmiljöarbete och värdegrundsarbete är ett av uppdragen i chefens ansvarsområde.

Alla chefer skall kunna motivera sin lönesättning. De skall också ha kompetens och mandat att lönesätta könsneutralt och diskrimineringsfritt. Alla chefer har ett ansvar för att osakliga löneskillnader inte uppstår inom Region Halland.