

## Lönestrategi 2020 för Närsjukvården Halland

### Styrande dokument

Arbetsgivarpolitiska riktlinjer för lönebildning med mera fastställda av landstingsstyrelsens arbetsutskott 2008-02-05, Principer för långsiktig lönebildning (2019-2021) i Region Halland samt Inriktning av löneöversyn 2020.

### 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 och lyfter eventuella behov av prioriteringar. Förvaltningschefen ansvarar för att genomföra löneöversyn utifrån gällande löneavtal, regionens beslutade inriktningar, driftnämndens lönestrategi och eventuella riktlinjer från driftnämndens arbetsutskott.

### Strategi

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

I Region Hallands inriktning av löneöversyn 2020 fastslås: (beslutad av RS au 10/12 2019)

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