

Lönestrategi för Närsjukvården Halland 2022

Styrande dokument

Arbetsgivarpolitiska riktlinjer för lönebildning med mera fastställda av landstingsstyrelsens arbetsutskott 2008-02-05 samt Regionstyrelsens arbetsutskott beslut om inriktning för löneöversyn 2022.

Process

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 och driftnämndens lönestrategi.

Det individuella lönesamtalet mellan chef och medarbetare utgår från en bedömning av prestation under det gångna året kopplat till verksamhetens mål och resultat tillsammans med en bedömning av uppfyllelse av lönekriterierna för verksamheten.

Lönesättning sker med beaktande av gällande löneavtal, regionens lönestruktur samt fastställda lönekriterier.

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.

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.