

**Regionstyrelsens arbetsutskott**

**§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.

---

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande

## Regionstyrelsens arbetsutskott

### 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

---

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande

**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