

Lönestrategi för Regionservice 2018

Styrande dokument

Arbetsgivarpolitiska riktlinjer för lönebildning med mera fastställda av landstingsstyrelsens arbetsutskott 2008-02-05, Principer för långsiktig lönebildning (2015-2018) i Region Halland samt Inriktning av löneöversyn 2018.

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. Förvaltningschefen ansvarar för att genomföra löneöversyn utifrån gällande löneavtal, regionens beslutade inriktningar och driftnämndens lönestrategi.

Driftnämndens strategi

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

Regionstyrelsens arbetsutskott har beslutat om följande regionövergripande inriktning inför löneöversyn 2018:

- utifrån intentionerna i den långsiktiga lönebildningen, så långt möjligt, bibehålla nuvarande lönestruktur mellan vårdpersonal med krav på gymnasieutbildning och vårdpersonal med högskoleutbildning
- vårdpersonal prioriteras i förhållande till administrativ personal
- särskilt beakta sjuksköterskor inom dygnetruntverksamheterna