

Svar initiativärende Inför en lojalitetsbonus för Region Skånes sjukvårdspersonal

Ordförandens förslag

1. Regionstyrelsen anser initiativärendet vara besvarat.

Sammanfattning

Niclas Nilsson (SD), Marlen Ottesen (SD) och Johan Wifralius (SD) föreslår i ett initiativärende till regionstyrelsen 2022-04-28 att Region Skåne ska utarbeta ett program för lojalitetsbonus med avsikten att få den vårdpersonal som arbetar i Region Skåne att stanna kvar. Region Skåne har idag ett lönebildningsarbete där erfarenhet och kontinuitet är viktiga faktorer i bedömningen av medarbetarens prestation som utgör grunden för den individuella löneutvecklingen.

I ärendet finns följande dokument:

1. Beslutsförslag 2022-09-01
2. Initiativärende 2022-04-28

Beskrivning av ärendet och skälen för förslaget

Region Skåne har ca 36 000 medarbetare inom ett stort antal yrken och på ett stort antal arbetsplatser. Verksamheten är diversifierade och geografiskt utspridd och har olika förutsättningar för att rekrytera och behålla personal.

I lönebildningsarbetet utgår Region Skåne från de centrala parternas överenskommelse om individuell och differentierad lön. Processen med att genomföra årlig löneöversyn omfattar analys av såväl lönestrukturer som individuella faktorer. Den individuella och differentierade lönen utgår ifrån medarbetarens kompetens och sätt att utföra arbetet i förhållande till ansvar och svårighetsgrad. Här vägs faktorer som erfarenhet och kontinuitet in i den individuella löneutvecklingen.

Sveriges kommuner och regioner har, i enlighet med den svenska modellen, ingått huvudöverenskommelser (HÖK) med de fackliga parterna.

De centrala parterna är överens om (HÖK, bilaga 1)

- att lönen ska vara individuell och differentierad samt avspegla uppnådda mål och resultat
- att förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar lön och anställningsvillkor.

Inför den årliga löneöversynen för alla medarbetare görs i Region Skåne analyser av:

1. yrkesgruppernas lönestrukturer och vid behov föreslås lönestrukturella förändringar utifrån kompetensförsörjningsbehov, personalpolitiska ambitioner och centrala löneavtal.
2. individens kompetens och sätt att utföra arbete i förhållande till ansvar och svårighetsgrad. Definierade lönekriterier utgör grunden för bedömningen av medarbetarens prestationer, kopplade till lön och löneutveckling.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Ärendet medför inga ekonomiska konsekvenser.

Juridisk bedömning

Samråd med regionjuristerna har inte bedömts nödvändigt.

Miljökonsekvenser

Ärendet medför inga miljökonsekvenser.

Samverkan med berörda fackliga organisationer

Ingen samverkan/MBL-förhandling har bedömts nödvändig i ärendet.

Uppföljning

Ärendet kräver ingen särskild uppföljning.

Carl Johan Sonesson
Ordförande

Lars-Åke Rudin
Tf. regiondirektör