



Protokoll från personalutskottet 2015-10-09

Protokoll från Västra Götalandsregionen

## Protokoll från personalutskottet den 9 oktober 2015

Tid: 09.15-12.23

Plats: Sessionssalen, Residenset, Vänersborg

### Närvarande

#### Beslutande

Gunilla Levén (M), ordförande

Karin Engdahl (S), vice ordförande

Tina Ehn (MP)

Eva Olofsson (V), 09.15-10.34

Birgitta Adolfsson (FP)

Cecilia Andersson (C)


Tony Johansson (MP) ersättare för Claes Redberg (S)

### Justerare

Karin Engdahl (S)

### Datum och ort för justering

Den 14 oktober 2015 i Vänersborg.

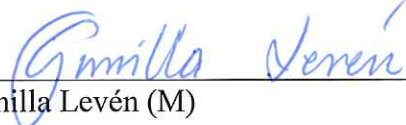
Justerare: 	Justerare: KE	Justerare:	Rätt utdraget intygar:
---	------------------	------------	------------------------

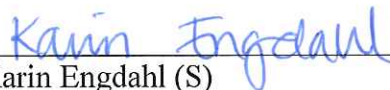


Protokoll från personalutskottet 2015-10-09

**Underskrifter**

Sekreterare:   
Karin Andersson

Ordförande:   
Gunilla Levén (M)

Justerare:   
Karin Engdahl (S)

Justerare:	Justerare:	Justerare:	Rätt utdraget intygar:
------------	------------	------------	------------------------



Protokoll från personalutskottet 2015-10-09

**Politiska sekreterare**

Elise Benjaminsson (M)

Lena Karlsson (V)

Nanna Siewertz Tulinius (FP)

Bo Antonsson (SD)

**Övriga närvarande**

Marina Olsson, Personaldirektör


Eva Lundh, Koncernstab HR

Eva Johansson, Koncernstab HR

Ulrika Jisland, Koncernstab Kommunikation & Externa Relationer

Karin Andersson, Koncernavdelning Ärendesamordning och Kansli

Niklas Thorell Sjöström, Koncernstab HR, 11.28-12.23

Justerare: 	Justerare: KE	Justerare:	Rätt utdraget intygar:
---	------------------	------------	------------------------



Protokoll från personalutskottet 2015-10-09

### Anslag/bevis

Protokollet är justerat. Justeringen har gjorts offentlig genom anslag på Västra Götalandsregionens anslagstavla på Regionens Hus på Östergatan i Vänersborg.

Nämnd/styrelse Personalutskottet  
Sammanträdesdatum: 2015-10-09

Datum när anslag sätts upp: 2015-10-19

Datum när anslag tas ned: 2015-11-10

Förvaringsplats för protokollet: Regionens Hus, Östergatan 1, Vänersborg

Underskrift: \_\_\_\_\_

Karin Andersson

Justerare: 	Justerare: KE	Justerare:	Rätt utdraget intygar:
----------------	------------------	------------	------------------------

Protokoll från personalutskottet 2015-10-09

## Genomgång av dagens ärenden

Genomgång av dagens ärenden 09.15–09.19

### Mötesuppehåll

Uppehåll 10.35-10.47



### Beslutssammanträde

Beslut av ärende 1 och 2 på föredragningslistan 09.20-09.32

### Informationsärenden

Genomgång av informationsärenden skedde 09.33-10.34, 10.48-12.23

- Aktuella rapporter från personaldirektören/Marina Olsson
  - Stopp bemanningsföretag sjuksköterskor
  - Medarbetarenkät - tidsplan
- Hantering av bisysslor/Marina Olsson
- Revisorernas rapport om sjukskrivningar/Eva Johansson  
Lägesrapport ej klara handlingsplaner företagshälsovården
- Kompetensutvecklingsstrategi/Eva Lundh
- Anmälningens ärende till personalutskottet:  
Yttrande över "Förslag till föreskrifter om upphävande av Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2000:9) om undantag från kravet på legitimation för vikarie på anställning som sjuksköterska".  
Diarienummer 4.1.1.-17851/2015
- Styrande dokument HR/Marina Olsson  
Diarienummer RS § 8 150-2015
- TEMA Chefsförsörjning/Niklas Thorell Sjöström

Justerare: 	Justerare: 	Justerare:	Rätt utdraget intygar:
---	---	------------	------------------------

Protokoll från personalutskottet 2015-10-09

## § 30

### Finansiering av PLUS program för 2016

Diarienummer RS 55-2013

#### Beslut

1. Organisationen för Program för Lärande och Utveckling inom Svensk hälso- och sjukvård, PLUS, övergår från projekt till ordinarie verksamhet som en del av Västra Götalandsregionens introduktion av utlandsutbildad hälso- och sjukvårdspersonal januari 2017.
2. Personaldirektören får i uppdrag att under 2016 utreda organisatoriskt upplägg, finansiering och förutsättningarna för att inrätta PLUS som ett obligatorium.
3. Personalutskottet avsätter 6 mnkr ur personalpolitiska anslaget för fullföljandet av påbörjade program 2015 samt genomförande av planerade program under 2016.

#### Sammanfattning av ärendet



Personalutskottet beslutade i juni 2013, § 248, att PLUS är Västra Götalandsregionens auktoriserade program för introduktion av utlandsutbildade läkare det vill säga vägen in i vår hälso- och sjukvårdsverksamhet. För att skapa långsiktighet behöver nuvarande projektorganisation för PLUS avslutas och en mer permanent organisatorisk lösning skapas.

#### Beslutsunderlag

- Tjänsteutlåtande daterat 2015-09-23

#### Beslut skickas till

- Marina Olsson, personaldirektör för genomförande
- Inger Hagqvist, medicinsk rådgivare och programansvarig PLUS, för utskick till verksamhetschefer och läkarchefer för genomförande
- Boris Ståhl för utskick till koncernledning hälso- och sjukvård
- Ann Söderström, hälso- och sjukvårdsdirektör för kännedom
- Regionstyrelsen för kännedom
- Hälso- och sjukvårdsstyrelsen för kännedom
- HR-chefer för kännedom
- Eva Lundh, enhetschef koncernstab HR, för kännedom
- Michael Zijp, HR-strateg koncernstab HR, för kännedom
- Per Backman, HR-strateg Närhälsan studierektorsenhet, för kännedom
- Anders Ahlström, förvaltningschef skolor folkhälsa och rättighet, för kännedom

Justerare: 	Justerare: 	Justerare:	Rätt utdraget intygar:
---	---	------------	------------------------

Protokoll från personalutskottet 2015-10-09

**§ 31**  
**Lönepolitiska riktlinjer 2016-2018**

Diarienummer RS 2729-2015

**Beslut**

1. Personalutskottet beslutar om att godkänna riktlinjer för lönepolitiken 2016-2018.

**Sammanfattning av ärendet**



Riktlinjer för lönepolitiken beskriver Västra Götalandsregionens långsiktiga lönepolitiska arbete. Dokumentet anger vilka lönepolitiska ställningstaganden Västra Götalandsregionen ska arbeta med, för att stödja kompetensförsörjning och karriärutveckling på alla nivåer och bidra till att arbetsgivaren når de mål som är uppsatta för verksamheten.

**Beslutsunderlag**

Bilaga: Riktlinjer för lönepolitiken 2016-2018

**Beslut skickas till**

- Samtliga HR chefer för genomförande

Justerare: 	Justerare: 	Justerare:	Rätt utdraget intygar:
---	---	------------	------------------------

Datum 2015-08-14  
Diarienummer RS 2729-2015

**Koncernkontoret/Koncernstab HR**  
Handläggare: Mira Vanhatapio  
Telefon: 0700-82 42 80  
E-post: mira.vanhatapio@vgregion.se

## Riktlinjer för lönepolitiken 2016-2018

Detta dokument är fastställt av personalutskottet och anger den långsiktiga lönepolitiska inriktningen för Västra Götalandsregionen. Ytterligare dokument att ta hänsyn till är Västra Götalandsregionens lönepolicy, centrala och lokala kollektivavtal, planeringsdirektiv, budgetbeslut och andra regelverk. Översyn av riktlinjerna sker årligen.

Lönepolitiken inom Västra Götalandsregionen syftar till att stödja kompetensförsörjningen på alla nivåer och skapar förutsättningar för att kunna utveckla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens. En god sammanhållen lönepolitik stimulerar till ständig utveckling och förbättring samt är ett instrument för att styra verksamheten mot uppsatta mål. Den ger också chefen förutsättningar att kunna styra sin verksamhet.

### Förutsättningar

Förutsättningen för lönepolitiken påverkas av flera faktorer såsom: prognostiserad konjunktur, centrala löneavtal, marknad, utbildningsplatser och rekryteringsmöjligheter. Dessa yttre faktorer behöver Västra Götalandsregionen förhålla sig till i arbetet med den lokala lönepolitiken.

En central del av lönebildningsprocessen är den årliga löneöversynen. I Västra Götalandsregionen är lönebildningsprocessen integrerad i budget- och verksamhetsplaneringen. Regionfullmäktige fattar ytterst beslut om budgeten på förslag från regionstyrelsen. Regionstyrelsen fattar beslut om planeringsdirektivet där de ekonomiska förutsättningarna för lönebildningen i Västra Götalandsregionen anges.

Utgångspunkterna för vilka yrkesgrupper som ska prioriteras baseras på tre faktorer; marknad dvs. lön jämfört med omgivande landsting/regioner, kompetensbehov på kort och lång sikt samt den rådande lönestrukturen i Västra Götalandsregionen.

Kostnaden för löneöversynen definieras i planeringsdirektivet. Utöver den definierade kostnaden har de prioriterade yrkesgrupperna tilldelats 50 mnkr för att rätta till oskäliga skillnader i lönestrukturen inom hälso- och sjukvården.

### Lönestruktur

För att lönebildningen ska fungera som ett styrinstrument i organisationen behövs goda kunskaper om rådande lönestruktur. Det ger förutsättningar för en



gemensam målbild av den långsiktiga lönepolitiken samt en övergripande lönestruktur för Västra Götalandsregionen.

Nivåerna för de olika befattningsgrupperna i Västra Götalandsregionens lönestruktur har tagits fram utifrån en bedömning av den ekonomiska utvecklingen i samhället, det nuvarande löneläget och löneavtalens konstruktion. Strukturen anger en inriktning för hur Västra Götalandsregionen vill att lönerna ska styras för olika yrken inom regionen på några års sikt.

## Lönespännvidd

Lönespännvidden ska fortsätta öka inom alla yrkesgrupper. Möjlighet till en god löneutveckling underlättar kompetensförsörjningen och visar att det finns möjlighet till en karriärutveckling som medarbetare i Västra Götalandsregionen. Det visar också att det finns möjlighet att genom goda prestationer kunna öka sin lön. Västra Götalandsregionen följer lönespännvidden årligen för ett antal utvalda yrkesgrupper. I de fall en ökning av lönespännvidden inte sker ska en analys och uppföljning göras.

## Marknad

Marknaden har en betydelse för lönebildningen och ger avtryck i Västra Götalandsregionens lönestruktur. De geografiska förutsättningarna och marknaden ser olika ut för olika typer av kompetenser. För att ha konkurrensmässiga löner gentemot omvärlden ska lönestatistik för Västra Götalandsregionens yrkesgrupper årligen följas upp. Detta för att identifiera yrkesgrupper som kan behöva prioriteras. Chefer på alla nivåer ska samarbeta så att lön inte används som ett omotiverat konkurrensmedel inom organisation. Lönerna i Västra Götalandsregionen ska vara konkurrensmässiga men inte marknadsledande.

## Jämställda löner

Västra Götalandsregionen ska ha jämställda löner. Lönekartläggning, analys och åtgärder ska genomföras utifrån lika och likvärdigt arbete för att upptäcka, åtgärda och förebygga osakliga löneskillnader som kan bero på kön. Om löneskillnaderna inte har en saklig förklaring ska de åtgärdas i samband med löneöversyn och senast inom tre år. Lönekartlägningsarbetet sker med treårsintervaller och ska vara en naturlig del av lönebildningsprocessen. Västra Götalandsregionen följer årligen upp arbetet på såväl regionnivå som förvaltningsnivå.

## Prioriterade yrkesgrupper

### Kvinnodominerade yrkesgrupper med medellång högskoleutbildning i vården

Denna grupp ska fortsatt prioriteras för att de ska nå målbilden för lönestrukturen. I budgeten för 2016 sker det en fortsatt satsning med 50 miljoner kronor för att förstärka förvaltningarnas egna satsningar med att komma till rätta med osakliga skillnader i lönestrukturen inom hälso- och sjukvården.

Utifrån utvärdering och analys av föregående års löneöversyn, fördelas 2016 års medel till akutsjukhusen utifrån antalet specialistutbildade sjuksköterskor. Medlen ska tillfalla specialistsjuksköterskor i patientnära arbete och bidra till arbetet med att en löneutveckling tydligt ska kunna kopplas till en karriärutveckling. Uppföljning av de prioriterade yrkesgrupperna sker årligen på regionnivå.

KE

## **Chefen**

Chefen är arbetsgivarens företrädare och har en nyckelroll i all diskussion rörande lönebildning. Varje chef har ett helhetsansvar för verksamhet, ekonomi och personal. I helhetsansvaret ingår att aktivt medverka i lönebildningen och ta det slutliga ansvaret för lönesättningen på den egna enheten. En viktig del i arbetet är chefens dialog med medarbetarna gällande de lönekriterier som finns på arbetsplatsen och även en tydlighet med vilka prestationer som krävs för att medarbetarna ska få en god löneutveckling. Detta ska ske i utvecklingssamtal, lönesamtal och i dialog och information på arbetsplatsträffar. I rollen som arbetsgivarföreträdare ingår även att företräda kollektivavtal och ledningsbeslut samt tillämpa policyer, inriktningar och riktlinjer.

## **Medarbetaren**

Målet är att medarbetarens arbetsprestation, ansvarstagande och bidrag till verksamhetens måluppfyllelse ska speglas i lönen. En viktig del i detta är att medarbetaren har förståelse för varför man har den lön man har, men också en förståelse i vad som krävs för att få en god löneutveckling. Chefens dialog med medarbetaren är av central betydelse men här förväntas också medarbetaren ta ett eget ansvar. Det genom att delta i verksamhetens diskussioner kring mål och utveckling, vara aktiv i diskussioner av lönekriterier samt att vara väl förberedd inför utvecklings- och lönesamtal. Genom detta får medarbetaren en förståelse och kunskap av vad som krävs för arbetsprestationer och insatser för att få en bra löneutveckling.