

Löneöversyn 2022

Personalutskott 2022-04-05



Grundförutsättningar

- Löneöversyn 2022 är förd AKV (Ledarna, SSR, Vision), Kommunal, Akademikeralliansen, Lärarförbunden och OFR läkare.
- Utbetalning av ny lön sker den 27 april.
- Vårdförbundets centrala avtal slöts igår (2022-04-04). Tidpunkt för denna löneöversyn är inte samverkat.



Löneutrymme och prioriteringar

- Det regionövergripande ekonomiska utrymmet för löneöversynen uppgår till 2,4% för löneöversyn 2022
- Prioriteringar sker vid behov på förvaltnings- eller verksamhetsnivå inom ramen för löneutrymmet.
- Utfallet, exklusive Vårdförbundet, är 2,13%.



Lönesatsning 2021



Lönesatsningen om 50 miljoner

Ur Region Gävleborg, Budget 2020 och ekonomisk plan 2021-2022, RS 2019/824

*”Skapa förutsättning för attraktiva och hållbara villkor
Anställningsvillkor, löner och förmåner ska utformas så att de främjar prestation och ett hållbart yrkesliv. Dessa ska upplevas som attraktiva och göra det möjligt att rekrytera och behålla medarbetare. Medarbetare har rätt till heltid och tillsvidareanställning ska erbjudas så långt som möjligt”*



Syfte – ambition:

- Stärka konkurrenskraften
- Långsiktig investering för att lyfta regionen till nationell median
- 2021 – insats för kategorier som ligger under median i förhållande till andra regioner



Grundprinciper

- Satsningen görs på de kategorier där vi ligger längst ifrån den nationella median inom respektive kategori.
- Vid framtagandet av dessa kategorier har vi tittat på placering, differens i krontal och procent i förhållande till andra regioners median inom kategorin.
- Påslaget ges i ett fast krontal för respektive kategori.
- Påslaget ska inte överstiga summan som kategorin genererar i den ordinarie löneöversynen.
- Några undantag har gjorts vid bortval av kategorier:
 - Vissa etiketter som omfattar få individer där nationella skillnader har en naturlig förklaring
 - Vissa etiketter innehåller många befattningar vilket gör en jämförelse med andra regioner osäker
 - Viss hänsyn har tagits till svårigheter att rekrytera, marknadsläget vid lönesättningar, lönespridning, åldersstruktur samt kännedom om bakgrund, historia och tidigare lönekartläggningar.



Sammanfattning resultat (HoS)

- Lönesatsningen innebar att 19 (totalt 29) kategorier inom Hälso- och sjukvården erhöll en satsning utöver den ordinarie löneöversynen. Antal anställda som ingick var cirka 3400 (totalt ca 3700).
- Av dessa 19 kategorier uppnåddes ett av målen, 98 % av den nationella median för kategorin, för nio stycken. Det innebär i sin tur att vi inte gjorde detta för tio stycken, men av dessa så ligger fem mellan 97-98%.
- Region Gävleborg har tagit steg i hur vi ligger ”placeringsmässigt” i förhållande till andra regioner i 15 st (av 19st) kategorier.



Sammanfattning resultat (HoS)

- I fyra av kategorierna har vi placerat oss över den nationella medianen.
- Antalet medarbetare som ingick i lönesatsningen (3414) och av dessa har vi gått framåt i 74% (2518/3414).



Sammanfattning (övriga förvalt.)

- Lönesatsningen innebar att tio kategorier inom övriga förvaltningar erhöll en satsning utöver den ordinarie löneöversynen. Antal anställda som ingick var cirka 300.
- Av dessa tio kategorier uppnåddes ett av målen, 98 % av den nationella median för kategorin, för tre stycken. Det innebär i sin tur att vi inte gjorde detta för sju stycken, av dessa så ligger fyra av kategorierna mellan 97-98%.
- I en av kategorierna har vi placerat oss över den nationella medianen.

