

## HSN-AU § 31 Återredovisning av uppdrag. Statusrapport rörande arbete kopplat till lönesatsning på jämställdhet och bristyrken

Ärendenummer: HSN 2023/572

### Arbetsutskottets förslag till hälso- och sjukvårdsnämnden

- Hälso- och sjukvårdsnämnden ställer sig bakom förvaltningens statusrapport och skickar den som sin egen till regionfullmäktige.

---

### Sammanfattning

Samtliga nämnder har fått i uppdrag att till budgetberedningen 2024 återkomma med statusrapport rörande arbete kopplat till lönesatsning på jämställdhet och bristyrken (2023-06-19, RF § 113).

Det långsiktiga målet för lönebildningen inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen (HSF) är att ha marknadsmässiga och konkurrenskraftiga löner så det är möjligt att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare. HSF har under ett flertal år genomfört lönesatsningar både utifrån jämställdhet och bristyrken.

I 2023 års löneöversyn gavs extrasatsningar på bristyrken om drygt 7,2 miljoner kronor till bland annat sjuksköterskor, barnmorskor, biomedicinska analytiker, tandläkare, distriktsläkare och röntgensjuksköterskor. Satsningarna gjordes för att fortsätta stärka konkurrenskraften inom svårrekryterade yrken och inte som jämställdhetsatsningar då det inte finns några osakliga löneskillnader inom förvaltningen. Totalt höjdes lönerna i 2023 års löneöversyn med 3,55 procent inom HSF. Satsningarna togs fram i nära dialog med de olika fackförbunden i förvaltningens lönediskussionsgrupp, samt med övriga förvaltningar med samma eller liknande befattningar.

Överlag har satsningarna givit god effekt för att öka lönenivåerna bland de som presterar bäst och har den högsta kompetensen men i och med att landets övriga regioner gör och har gjort liknande satsningar kommer det att krävas ytterligare satsningar framåt för att förvaltningen ska bibehålla eller förbättra sin konkurrenskraft. Under 2023 utvecklades medianlönen inom HSF med 2,9 procent medan 10:e percentilen utvecklades med 3,5 procent, vilket visar att de satsningar som gjordes under fjolåret utifrån kompetens och prestation ändå fått önskad effekt. Pensionsavgångar och påfyllnad av nya medarbetare inom samma yrken gjorde att 90:e percentilen inte ökat fullt så mycket (1,5 procent).

Tendensen på arbetsmarknaden är att fler och fler arbetsgivare får svårt att rekrytera rätt kompetens vilket leder till att framförallt ingångslönerna drivs upp i takt med att konkurrensen och desperationen bland arbetsgivarna ökar,

vilket också motverkat en ökad lönespridning. Lönespridningen inom HSF 2023 har sjunkit något mot året innan, 57,3 procent jämfört med 62,1 procent 2022.

Inför 2024 års löneöversyn ska de centrala löneavtalen omförhandlas och förvaltningen räknar därför med att förhandlingarna kommer dra ut på tiden och att löneöversynen kommer infalla under andra halvan av året.

#### **Bedömning**

Inför 2024 års löneöversyn görs jämförelse mot Sveriges kommuner och regioners (SKR) lönestatistik för att identifiera de viktigaste satsningsområdena, samt säkra lönenivåer minst i nivå med rikets. Inga osakliga löneskillnader har identifierats inom HSF.

#### **Ärendets behandling under mötet**

*Marie Loob*, hälso- och sjukvårdsdirektör, berättar kort om ärendet.

#### **Yrkande**

*Ordföranden Filip Reinbag (S)* yrkar bifall till förvaltningens förslag till beslut.

Ordföranden finner bifall till yrkandet.

#### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse hälso- och sjukvårdsförvaltningen daterad 2024-02-20