

## RS § 174 Uppdrag. Lönesatsning på jämställdhet och bristrycken

Ärendenummer: RS 2022/93  
Paragraf föregående instans: AU § 97

### Regionstyrelsens beslut

- Informationen mottages.
- Regionstyrelseförvaltningen ska löpande vid budgetberedningen återkomma med statusrapport rörande arbetet kopplat till lönesatsning på jämställdhet och bristrycken.

---

### Sammanfattning

Regionstyrelsen har gett regionstyrelseförvaltningen i uppdrag att dels redovisa ett fördjupat underlag kring fördelning av lönesatsningar på jämställdhet och bristrycken där fördelningen mellan jämställdhet och bristrycken framgår samt fördelning per yrkesgrupp och dels ta fram en struktur för uppföljning av lönesatsningar som ger förutsättningar att analysera utvecklingen inom samt mellan olika yrkesgrupper på längre sikt. Uppföljningen bör särskilt belysa utvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv.

Det långsiktiga målet för lönebildningen i Region Gotland är att vi har marknadsmässiga och jämställda löner så vi kan attrahera, rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.

### Budget för personalkostnadsökningar 2023

Regionen har flera bristrycken och för att kunna rekrytera och behålla medarbetare måste vi kunna konkurrera med marknadsmässiga löner.

Inför år 2023 har förvaltningarna identifierat och kostnadsberäknat behovet av lönepåslag utifrån bristsituation och jämställdhet motsvarande c:a 25 miljoner kronor. Det är i stort sett samma yrkesgrupper som tidigare år som förvaltningarna lyfter fram, till exempel förskollärare, lärare, sjuksköterskor, undersköterskor, ingenjörer, chefer samt vissa handläggargrupper såsom byggnads-, miljö- och livsmedelsinspektörer. Yrkesgrupper där regionen har vakanser och/eller har svårt att rekrytera och behålla medarbetare. Förvaltningarna vill också använda de särskilda prioriteringssatsningarna för att kunna öka lönespridningen i yrkesgrupperna utifrån löneavtalens intentioner. De flesta av yrkesgrupperna behöver satsas på både utifrån jämställdhets- och brist/behålla perspektivet. För att rikta medlen till rätt grupper kommer det att ske kompletterande analyser och ställningstaganden när löneöversyn 2022 genomförd och lönestatistiken för år 2022 är framtagen.

Hälso- och sjukvårdsförvaltningen har även lyft fram att de vill kunna göra lönesatsningar kopplat till pandemin.

I kostnadsberäkningen av behovet av extra satsningar har vi utgått ifrån en generell personalkostnadsökning på cirka 100 miljoner kronor, 2,77 %. Den generella höjningen på samtliga yrkesgrupper är viktigt eftersom vi annars halkar efter utifrån lönerna på marknaden och i andra regioner. I förlängningen har vi inte medarbetare som kan utföra våra uppdrag och i vissa fall får vi även fördyringar av kostnader i samband med hyrlösningar.

Kompetensförsörjningen av våra verksamheter är en av de största utmaningarna för offentlig verksamhet. Vi vet att vård och omsorgsbehovet ökar i befolkningen med anledning av att vi blir fler äldre och att vi behöver rekrytera fler medarbetare. Löneläget tillsammans med arbetsmiljön kommer vara den viktigaste delen i att kunna attrahera och behålla medarbetare till våra uppdrag. Kan vi inte rekrytera medarbetare ökar trycket på de medarbetare som finns i verksamheterna, vi får en sämre arbetsmiljö och i och med det svårare att behålla våra medarbetare. En riktning som kommer kosta ännu mycket mer än lönekostnadsökningarna.

Inför 2023 står vi också inför många osäkra faktorer kring behovet av löneökningar. Industrin ska förhandla 2023 års "märke" och utifrån "märket" fastställs sedan lägsta nivå vad gäller utrymme/utfall i Läkarförbundets och Kommunals löneavtal för 2023. Pandemin har påverkat verksamheterna och medarbetarna har höga förväntningar på löneökningar. Utvecklingen av inflationen och dess påverkan på reallönen har också betydelse för förväntningar på lönerna inför 2023.

### **Bedömning**

Regionstyrelseförvaltningens bedömning är att lönebildningen är ett mycket viktigt verktyg för att möta kompetensförsörjningsutmaningen. Medel behöver avsättas såsom förslaget för att inte få nya kostnader för personalomsättning och vakanser.

Regionstyrelseförvaltningens bedömning är även att satsningarna inom jämställdhet och brist har gett resultat inom flera av våra yrkeskategorier. Det finns en struktur för uppföljning av lönesatsningar som ger förutsättningar att analysera utvecklingen inom samt mellan olika yrkesgrupper. I det arbetet behöver lörens alla olika delar tas omhand. Arbetet med jämställda löner är viktigt och behöver fortsätta.

I arbetsutskottet föredras ärendet av Lotta Israelsson, HR-Direktör tillsammans med Ann-Sofie Möller HR-Strateg, regionstyrelseförvaltningen.

Arbetsutskottet föreslår att regionstyrelseförvaltningen löpande vid budgetberedningen ska återkomma med statusrapport rörande arbetet kopplat till lönesatsning på jämställdhet och bristyrken.

**Ärendets behandling under mötet**

Ordförande ställer proposition på arbetsutskottets förslag och finner att det bifalls.

**Beslutsunderlag**

Regionstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 2022-04-21