Regionrådsberedningen

SKRIVELSE
2022-02-16

RS 2021-0164

Regionstyrelsen

Motion 2021:8 av Jonas Lindberg (V) om att införa kvarstannandebonus för vårdpersonal i Region Stockholms sjukvård

Föredragande regionråd: Irene Svenonius

Ärendebeskrivning

Jonas Lindberg (V) har väckt en motion i regionfullmäktige, i vilken det föreslås att en kvarstannandebonus i form av permanenta lönetillägg ska införas för vårdpersonal i Region Stockholms sjukvård.

Förslag till beslut

Regionrådsberedningen föreslår regionstyrelsen föreslå att regionfullmäktige beslutar följande.

> Motion 2021:8 av Jonas Lindberg (V) anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i regionrådsberedningens skrivelse.

Regionrådsberedningens motivering

Region Stockholm ska vara Sveriges mest attraktiva arbetsgivare för vårdens anställda. Det åstadkoms genom en god arbetsmiljö och konkurrenskraftiga löner utifrån befattning, kompetens och ansvar, en individuell löneutveckling som bland annat tar hänsyn till erfarenhet och bidrag till att nå verksamhetens mål samt att medarbetare ges inflytande över sitt arbete. Detta är områden som regionen arbetar med målmedvetet.

Det har ett stort värde för kontinuitet och kvalitetsutvecklingen i vården att vi kan attrahera och behålla rätt medarbetare med en sund personalomsättning. För all personalomsättning är inte av ondo, då personer för utveckling av sin kompetens och yrkesskicklighet byter befattningar eller blir befordrade.

Region Stockholm följer de kollektivavtal som tecknas av Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona å ena sidan och arbetstagarorganisationerna å den andra sidan. Gemensamt för dessa kollektivavtal är att medarbetarens löneutveckling kopplas till medarbetarens bidrag till verksamhetens mål. Löner sätts av chefer inom regionens verksamheter, inte av förtroendevalda politiker.

Region Stockholm träffar lokala arbetstagarorganisationer löpande för att följa upp och utvärdera lönebildningen. I dessa dialoger är parterna överens om att individuell lönesättning är en av flera faktorer som är viktiga för att en arbetsgivare ska uppfattas som attraktiv. Regionrådsberedningen är därför mån om att denna princip ska värnas. Under åren 2019–2021 kan till exempel konstateras att avtalet med Vårdförbundet på nationell nivå om att öka lönespridningen genom satsning på särskilt yrkesskickliga, har medfört att lönerna i genomsnitt har ökat med nästan 6 000 kronor per månad för dessa särskilt yrkesskickliga medarbetare inom Region Stockholm.

Mer av politisk styrning från regionfullmäktige av lönesättning och villkorsfrågor riskerar att försvåra för lokala lösningar och beslut i regionens verksamheter. Att aktivt underminera principen om individuell lönesättning är således inte något som Regionrådsberedningen kan ställa sig bakom. Bedömningen är att ett permanent lönetillägg för alla som arbetat på arbetsplatsen ett visst antal år skulle strida mot de grundläggande principerna för individuell lönesättning som finns i kollektivavtalet.

Beslutsunderlag

1. Regiondirektörens tjänsteutlåtande
2. Motion 2021:8 av Jonas Lindberg (V) om att införa kvarstannandebonus för vårdpersonal i Region Stockholms sjukvård
3. Stockholms läns sjukvårdsområdes yttrande den 14 april 2021

Irene Svenonius

Regionledningskontoret
Martina Jonsson

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2022-01-31

RS 2021-0164

Regionstyrelsen

Motion 2021:8 av Jonas Lindberg (V) om att införa kvarstannandebonus för vårdpersonal i Region Stockholms sjukvård

Regionledningskontorets förslag till beslut

Regionrådsberedningen föreslår regionstyrelsen föreslå att regionfullmäktige beslutar följande.

> Motion 2021:8 av Jonas Lindberg (V) anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i regiondirektörens tjänsteutlåtande

Sammanfattning

Jonas Lindberg (V) har väckt en motion i regionfullmäktige, i vilken det föreslås att en kvarstannandebonus i form av permanenta lönetillägg ska införas för vårdpersonal i Region Stockholms sjukvård.

Regionledningskontoret gör bedömningen att ett permanent lönetillägg för alla som arbetat på arbetsplatsen ett visst antal år skulle strida mot de grundläggande principerna för individuell lönesättning i kollektivavtalet.

Bakgrund

Jonas Lindberg (V) har lämnat in en motion med förslag om att införa kvarstannandebonus för vårdpersonal i Region Stockholms sjukvård genom att införa permanenta lönetillägg för medarbetare som arbetat ett visst antal år på en arbetsplats. Vidare föreslår motionären att Region Stockholm tillsammans med arbetstagarorganisationerna och verksamheterna ges uppdraget att utforma hur ett sådant system ska se ut. Syftet skulle vara att få medarbetare att stanna längre i en enskild verksamhet. Motionären för fram att nuvarande system med årliga löneöversyner medför att erfarna medarbetare hamnar efter i löneutvecklingen.

Motionen har remitterats till nämnden för Stockholms läns sjukvårdsområde (SLSO) och Södersjukhuset AB. Södersjukhuset AB har avstått från att yttra sig.

Regionledningskontorets förslag och motivering
Region Stockholm är bunden av de kollektivavtal som tecknas av Sveriges Kommuner och Regioner, SKR, och Sobona å ena sidan och arbetstagarorganisationerna å den andra sidan. Gemensamt för dessa kollektivavtal avseende Huvudöverenskommelse om lön och anställningsvillkor (HÖK) är att medarbetarens löneutveckling kopplas till medarbetarens bidrag till verksamhetens mål. Lönen ska, som det står i löneavtalets § 1, bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten och stimulera till förbättringar av verksamheten.

I HÖK 19 som träffades mellan SKR å ena sidan och Vårdförbundet å andra sidan är parterna överens om att en satsning på särskilt yrkesskickliga sjuksköterskor, barnmorskor och biomedicinska analytiker ska göras. Region Stockholm har arbetat strategiskt med att åstadkomma en ökad lönespridning inom Vårdförbundets yrkesgrupper under hela avtalsperioden. I samband med att löneöversynen 2021 avslutades utvärderade lokala parter gemensamt HÖK 19. Utvärderingen visade bland annat att de sjuksköterskor, barnmorskor och biomedicinska analytiker som bedömts vara särskilt yrkesskickliga i genomsnitt hade ökat sin månadslön med 5 748 kronor under avtalsperioden 2019-2021.

I HÖK 20 som träffades mellan SKR å ena sidan och Kommunal å andra sidan har särskilda satsningar gjorts för att möjliggöra en ökad löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, yrkesutveckling, resultat och bidrag till verksamhetens mål. Även i Kommunals löneavtal pekar centrala parter på vikten av att koppla löneutvecklingen till medarbetarens bidrag till verksamhetens måluppfyllelse.

Region Stockholm träffar lokala arbetstagarorganisationer löpande för att följa upp och utvärdera lönebildningen. I dessa dialoger är parterna överens om att individuell lönesättning är en av flera faktorer som är viktiga för att en arbetsgivare ska uppfattas som attraktiv. I dialog med arbetstagarorganisationerna framkommer det att den individuella lönesättningen behöver utvecklas i vissa verksamheter för att öka kopplingen mellan medarbetarens bidrag till verksamhetens måluppfyllelse och löneutvecklingen.

Region Stockholm är en av Sveriges största arbetsgivare med cirka 46 000 medarbetare och inom regionens verksamheter finns det goda möjligheter till karriärutveckling för medarbetarna. För att tydliggöra vilka möjligheter det finns för karriärutveckling inom den kliniska verksamheten, har Region Stockholm arbetat fram 14 kompetensstegar. Kompetensstegen ger verksamheten en bra grund för kompetensplaneringen och skapar tydliga utvecklingsmöjligheter för den enskilda medarbetaren.

Regionledningskontoret gör bedömningen att ett permanent lönetillägg för alla som arbetat på arbetsplatsen ett visst antal år skulle strida mot de grundläggande principerna för individuell lönesättning som finns i kollektivavtalet.

Regionledningskontoret föreslår med hänvisning till ovanstående att motionen ska anses besvarad.

Ekonomiska konsekvenser
Förslag till beslut medför inte ge några ekonomiska konsekvenser.

Katarina Holmgren
Tf. regiondirektör

Ulrika Sundquist
HR-direktör

Beslutsunderlag

1. Motion 2021:8 av Jonas Lindberg (V) om att införa kvarstannandebonus för vårdpersonal i Region Stockholms sjukvård
2. Stockholms läns sjukvårdsområdes yttrande den 14 april 2021

Beslutsexpediering

1. Stockholms läns sjukvårdsområde
2. Södersjukhuset AB

Region Stockholm
2021-02-09

Motion av Jonas Lindberg (V) om att Införa kvarstannandebonus för vårdpersonal i Region Stockholms sjukvård.

Alla tycks vara överens om att det måste löna sig mer för vårdpersonal att jobba kvar på sina arbetsplatser istället för att behöva byta jobb för att få upp sin lön. En hög personalomsättning, som många av regionens sjukvårdsverksamheter lider av, försämrar effektiviteten i vården. Kompetens går förlorad, kontinuiteten försvåras och kompetensutbytet mellan äldre och yngre kollegor försvåras. Region Stockholm har dessutom tydliga målsättningar med att vara en god och attraktiv arbetsgivare. Det borde förplikta regionen till att stötta verksamheterna till att kunna realisera den ambitionen.

De årliga lönerevisionerna som genomförs utförs enligt lokalt utformade lönekriterier där ofta en liten pott pengar ska fördelas mellan många duktiga och kompetenta medarbetare. Detta räcker sällan mer än till några hundralappar. När en person väl är anställd och lönen är förhandlad och satt är i princip lönerevisionen den enda möjligheten som ges för löneutveckling om man stannar kvar på sin arbetsplats. Detta gör att erfarna och kompetenta medarbetare ofta hamnar efter i löneutvecklingen efter flera år och de enda möjligheterna att få upp lönen är att byta arbetsplats – trots att man trivs.

Sjukvården behöver därför politikens stöd för att få utrymme och förutsättningar att premiera och kompensera medarbetare som väljer att stanna kvar och upprätthålla kontinuitet och kompetens för patienterna på sin respektive arbetsplats. En sådan modell skulle kunna vara att införa s k kvarstannandebonus/ permanenta lönetillägg som ges till medarbetare efter t e x 5, 10, 15 års lojalitet med sin arbetsplats. Detta skulle då motsvaras av en permanent löneökning på x antal tusen kronor i månaden efter ett antal år. På så vis kompenseras dessa medarbetare utanför lönerevisionen vilket ger verksamheterna bättre förutsättningar att behålla sin personal över tid och minska personalomsättningen.

Tidigare har försök gjorts med olika typer av bonusar till medarbetare som rekryterar nya kollegor till sina arbetsplatser. Den typ av kvarstannandebonus som föreslås i denna motion skulle vara betydligt mer effektiv och långsiktig. Dessutom trygga medarbetarna i att man vet att man kan få en bättre löneutveckling om man väljer att vara kvar på sin arbetsplats och bidra. Dom verksamheter där personalomsättningen idag är som högst och där det är svårt att bibehålla äldre erfarna kollegor är inom våra dygnet- runt verksamheter varför förslaget bör införas där först.

Jag yrkar

Att regionfullmäktige beslutar att det inom regionens dygn runt-verksamheter i sjukvården införs permanent kvarstannandebonus/ permanenta lönetillägg till medarbetare som stannar kvar på sina arbetsplatser i x antal år.

Att regionen tillsammans med fackliga organisationer och verksamheter ges uppdraget att utforma hur ett sådant system ska se ut

Jonas Lindberg

Vänsterpartiet

Region Stockholm

Stockholms läns sjukvårdsområde
Nämnd

Utdrag
PROTOKOLL 3/2021
Sammanträdesdatum
2021-04-14

Justerat onsdagen den 14 april 2021

Protokollet anslogs torsdagen den 15 april 2021

Justerare: Barbro Naroskyin Bo Svedberg

---

§ 17
Yttrande över Motion 2021:8 av Jonas Lindberg (V) om att införa kvarstannandebonus för vårdpersonal i Region Stockholms sjukvård
SLSO 2021-0581, RS 2021-0164

Nämnden för Stockholms läns sjukvårdsområde beslutade

att avge Yttrande över Motion 2021:8 av Jonas Lindberg (V) om att införa kvarstannandebonus för vårdpersonal i Region Stockholms sjukvård enligt tjänsteutlåtandet.

Vid protokollet
Annika Jerhamre, nämndsekreterare

Utdragsbestyrkande

.....
Annika Jerhamre, nämndsekreterare

Yttrande över Motion 2021:8 av Jonas Lindberg (V) om att införa kvarstannandebonus för vårdpersonal i Region Stockholms sjukvård

Nämnden för Stockholms läns sjukvårdsområde (SLSO) har av Rotel I – Finans-, fastighets- och servicerotelns getts möjligheten att yttra sig om att införa kvarstannandebonus för vårdpersonal i Region Stockholms sjukvård.

Ärendet

I motionen framförs förslag på att regionfullmäktige beslutar att det inom regionens dygnet-runt verksamheter i sjukvården införs permanent kvarstannandebonus/permanenta lönetillägg till medarbetare som stannar kvar på sina arbetsplatser i x antal år, samt att regionen tillsammans med fackliga organisationer och verksamheter ges uppdraget att utforma hur ett sådant system ska se ut.

Förvaltningens yttrande

Region Stockholm har en beställar-/utförarmodell som innebär att hälso- och sjukvårdsnämnden (HSN) har ett övergripande ansvar för de olika behov som befolkningen inom Stockholms län har. Region Stockholm har ett övergripande ansvar för kompetensförsörjningen och det är via ersättningar från HSN som samtliga vårdgivare som bedriver hälso- och sjukvård kan ta del av satsningar.

Förslag till beslut

Nämnden för Stockholms läns sjukvårdsområde föreslås besluta

att avge Yttrande över Motion 2021:8 av Jonas Lindberg (V) om att införa kvarstannandebonus för vårdpersonal i Region Stockholms sjukvård enligt ovanstående.

Mikael Ohrling
Sjukvårdsdirektör

Annika Jerhamre
Kanslichef

ANKOM 2021-02-26
Dnr SLSO 2021-0581

Region Stockholm

REMISS

2021-02-26 RS 2021-0164

Rotel I – Finans-, fastighets- och serviceroteln

Stockholms läns sjukvårdsområde
Södersjukhuset AB

Ärende:

Remiss – Motion 2021:8 av Jonas Lindberg (V) om att införa kvarstannandebonus för vårdpersonal i Region Stockholms sjukvård

---

Yttrande från berörd nämnd/styrelse senast: **2021-05-31**

Handläggare: **Fredrik Wevle**

Yttranden skickas till regionledningskontorets registrator:

E-post: registrator.rlk@sll.se

Adress:
Regionledningskontoret
Registraturen
Box 22550
104 22 Stockholm

Internadress:
Regionledningskontoret, Registraturen, Lindhagensgatan 98 plan 6

Region Stockholm
2021-02-09

Motion av Jonas Lindberg (V) om att Införa kvarstannandebonus för vårdpersonal i Region Stockholms sjukvård.

Alla tycks vara överens om att det måste löna sig mer för vårdpersonal att jobba kvar på sina arbetsplatser istället för att behöva byta jobb för att få upp sin lön. En hög personalomsättning, som många av regionens sjukvårdsverksamheter lider av, försämrar effektiviteten i vården. Kompetens går förlorad, kontinuiteten försvåras och kompetensutbytet mellan äldre och yngre kollegor försvåras. Region Stockholm har dessutom tydliga målsättningar med att vara en god och attraktiv arbetsgivare. Det borde förplikta regionen till att stötta verksamheterna till att kunna realisera den ambitionen.

De årliga lönerevisionerna som genomförs utförs enligt lokalt utformade lönekriterier där ofta en liten pott pengar ska fördelas mellan många duktiga och kompetenta medarbetare. Detta räcker sällan mer än till några hundralappar. När en person väl är anställd och lönen är förhandlad och satt är i princip lönerevisionen den enda möjligheten som ges för löneutveckling om man stannar kvar på sin arbetsplats. Detta gör att erfarna och kompetenta medarbetare ofta hamnar efter i löneutvecklingen efter flera år och de enda möjligheterna att få upp lönen är att byta arbetsplats – trots att man trivs.

Sjukvården behöver därför politikens stöd för att få utrymme och förutsättningar att premiera och kompensera medarbetare som väljer att stanna kvar och upprätthålla kontinuitet och kompetens för patienterna på sin respektive arbetsplats. En sådan modell skulle kunna vara att införa s k kvarstannandebonus/ permanenta lönetillägg som ges till medarbetare efter t e x 5, 10, 15 års lojalitet med sin arbetsplats. Detta skulle då motsvaras av en permanent löneökning på x antal tusen kronor i månaden efter ett antal år. På så vis kompenseras dessa medarbetare utanför lönerevisionen vilket ger verksamheterna bättre förutsättningar att behålla sin personal över tid och minska personalomsättningen.

Tidigare har försök gjorts med olika typer av bonusar till medarbetare som rekryterar nya kollegor till sina arbetsplatser. Den typ av kvarstannandebonus som föreslås i denna motion skulle vara betydligt mer effektiv och långsiktig. Dessutom trygga medarbetarna i att man vet att man kan få en bättre löneutveckling om man väljer att vara kvar på sin arbetsplats och bidra. Dom verksamheter där personalomsättningen idag är som högst och där det är svårt att bibehålla äldre erfarna kollegor är inom våra dygnet- runt verksamheter varför förslaget bör införas där först.

Jag yrkar

Att regionfullmäktige beslutar att det inom regionens dygn runt-verksamheter i sjukvården införs permanent kvarstannandebonus/ permanenta lönetillägg till medarbetare som stannar kvar på sina arbetsplatser i x antal år.

Att regionen tillsammans med fackliga organisationer och verksamheter ges uppdraget att utforma hur ett sådant system ska se ut

Jonas Lindberg

Vänsterpartiet