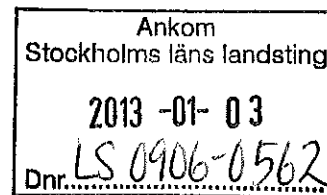


Landstingsstyrelsens förvaltning
SLL Personal

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2013-01-03

LS 0906-0562

Landstingsstyrelsens
produktionsutskott



Rotel V

Övergripande riktlinjer för incitamentsmodeller

Ärendebeskrivning

Landstingsstyrelsens produktionsutskott har den 24 april 2009 beslutat att uppdra åt landstingsdirektören att utarbeta förslag till övergripande riktlinjer för incitamentsprogram i landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter. Efter att ärendet den 10 maj 2011 återremitterats föreslås lydelse enligt nedan.

Beslutsunderlag

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 3 januari 2013

Förslag till beslut

Produktionsutskottet föreslår landstingsstyrelsen besluta

att bemyndiga styrelserna för landstingets verksamheter som producerar hälso- och sjukvård och tandvård att självständigt fatta eventuella beslut om incitamentsmodeller inom ramen för de riktlinjer som anges i landstingsdirektörens tjänsteutlåtande.

Förvaltningens förslag och motivering

Sammanfattning

Styrelserna i landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter föreslås bemyndigas att för egen del, med vissa begränsningar, fatta eventuella beslut om incitamentsmodeller.

Bakgrund

I landstingets mål och budget för 2009 framkom att landstingets verksamheter skulle tillåtas att införa olika typer av incitamentsmodeller. Frågan har också lyfts i senare budgetdokument. Syftet var att del av verksamheternas överskott skulle kunna delas ut till medarbetare som belöning för ett gott resultat. Förutsättningen var att personalincitamenten skulle utformas så att de gynnade såväl verksamheten som landstinget som helhet och inte vara lönedrivande.

Danderyds sjukhus AB, Södersjukhuset AB samt S:t Eriks ögonsjukhus AB har fattat beslut om införande av incitamentsmodeller.

Överväganden

Det huvudsakliga syftet med en incitamentsmodell är att stimulera medarbetare till ökat engagemang och ansvarstagande vilket i sin tur bidrar till en bättre måluppfyllelse och ett bättre resultat. På Södersjukhuset, Danderyds sjukhus och S:t Eriks ögonsjukhus finns redan etablerade belöningssystem. Erfarenheterna från dessa verksamheter är överlag positiva.

Som ett led i landstingets övergripande personalpolitik föreslår nu styrelserna för landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter få ytterligare ett verktyg för att självständigt styra verksamheten i en positiv riktning. Därför föreslås styrelserna för landstingets hälso- och sjukvårdsproducerande verksamheter självständigt få fatta eventuella beslut om incitamentsmodeller för sina medarbetare. Genom dessa kan medarbetarna få del av verksamhetens eventuella överskott som de har bidragit till att uppnå. För att värna koncernperspektivet och skapa en gemensam ram för de incitamentsmodeller som används i landstingets verksamheter föreslås dock vissa begränsningar kring vilka beslut styrelserna kan fatta i följande riktlinjer.


- Belöningsmodeller får sammantaget uppgå till högst 1 % av förvaltningens/bolagets intäkter det kalenderår/räkenskapsår som belöningen hänförs till.
- Belöningsmodeller i form av en vinstandelsstiftelse eller liknande får inte användas.
- Belöningsmodell genom löneväxling till pension ska inte räknas in i det tak för löneväxling till pension som finns i det för landstinget och dess bolag gällande kollektivavtalet om löneväxling till pension.

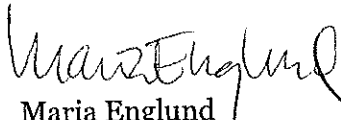
Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Eventuella beslut om inrättande av incitamentsmodeller ska alltid rymmas inom verksamhetens budget och kommer därför inte ge några effekter på landstingets ekonomi.

Miljökonsekvenser av beslutet

I enlighet med landstingets Miljöpolitiska program 2012-2016 har hänsyn till miljön beaktats och slutsatsen är att det inte är relevant med en miljökonsekvensbedömning i detta ärende.


Toivo Heinsoo
Landstingsdirektör


Maria Englund
Personaldirektör