



HÖK 19 – Det blev ett avtal mellan parterna till sist efter fem månaders avtalsrörelse

Vi fick snabbt sätta oss in i avtalet och ut och träffa arbetsgivare i våra kommuner och i Region för att teckna LOK dvs en lokal överenskommelse om att vi följer det centrala avtalet HÖK19.

Jag hör ibland slarvigt uttalas att det är Vårdförbundets avtal men då vill jag vara tydlig med att nej, det är ett **gemensamt** avtal mellan Vårdförbundet, SKL och Sobona. Vi är tillsammans parter i ett avtal.

Vi har fått igenom mycket av det vi yrkat på och ser att vi tagit ett viktigt steg mot att nå våra mål. Vi har haft en del otrevligheter på bordet under förhandlingarna, men de finns inte med i avtalet. Vi har alltså fått igenom väldigt mycket utan att ha "sålt" något. Det nya avtalet innehåller förbättringar, men inga försämringar. MEN – det kom inga andra statliga pengar till utan budskapet är tydligt - de finns och ska tas fram lokalt.

Det har varit hårda förhandlingar, där vi hela tiden hållit fast i kraven på en lönesatsning på de erfarna och särskilt yrkesskickliga, de som gör att vården fungerar och patienterna får den vård de behöver. Att medlarna nu givit oss tydliga skrivningar om att lokala arbetsgivare lönemässigt ska premiera särskilt yrkesskickliga och att erfarenhet ska löna sig, är en stor framgång. Men det behövs ekonomiska förutsättningar.

Sifferlöst – vägen till 10 000-kronorsmålet

HÖK 19 anger inget så kallat garanterat utfall för kollektivet eller individen. Istället anger HÖK 19 riktningen för löneöversynen och processen med den lokala lönebildningen. Orsaken är att Sverige sedan mer än 20 år tillbaka har beslutat att löneökningstakten inte får bli högre än industrins löneökningar. Om vi hade valt att ange siffror i avtalet hade alltså ett garanterat utfall blivit industrimärket. Det hade både hindrat våra förutsättningar att fortsatt ha en löneutvecklingstakt som ligger över märket och hindrat möjligheterna till 10 000 kr mer i månaden för särskilt yrkesskickliga.

Samma grund och praktiska tillvägagångssätt - nya mål

HÖK 19 fortsätter att ha sin grund i individuell och differentierad lönesättning. Den lokala lönebildningsprocessen ska ge möjlighet till ökade löner för alla våra medlemmar med utgångspunkt i deras individuella prestation och bidrag till verksamhetens resultat och utveckling. De nya målen som tillkommit i HÖK 19 handlar om att arbeta aktivt för en ökad lönespridning, möjlighet till lönekarriär och bättre lönestruktur. Målen omhändertar också satsningen på särskilt yrkesskickliga.



Avtalet anger i korthet att:

- Parterna gemensamt ska följa och stödja arbetet med att utveckla löneöversynsprocessen.
- Arbetsgivare ska arbeta strategiskt med att åstadkomma en önskvärd lönestruktur.
- Kompetens, specialistkunskap och erfarenhet som leder till förbättrade resultat och bidrag till verksamhetens mål ska premieras.
- Särskilt yrkesskickliga ska prioriteras i löneöversynen.
- Prioriteringen hos varje arbetsgivare ska vid löneöverläggning och löneöversyn ske utifrån både (behov är en ny skrivning)och förutsättningar.
- Lönenivåer och lönespridning ska under avtalsperioden särskilt uppmärksammas inom respektive yrke, vilket innebär att det ska vara möjligt att göra lönekarriär inom yrket.
- Målet är att skapa en lönekarriär inom yrket över tid för alla förbundets medlemmar. Särskilt yrkesskickliga ska prioriteras i lönehänseende, men avtalets övergripande syfte är alla medlemmar möjlighet till lönekarriär i yrket.
- Vid avstämningen av löneöversynen ska en särskild uppföljning och analys göras av lönenivåer och lönespridning inom respektive yrke. Denna analys ska ligga till grund för kommande års löneöverläggning.

Detta är nytt i avtalet

Satsning på lön, lönekarriär och löneprocess

En utmaning har varit att få in den särskilda lönesatsningen i ett avtal utan angivna siffror. Lösningen blev ett tydligt uppdrag till lokala arbetsgivare att fokusera på att premiera särskilt yrkesskickliga och att erfarenhet ska löna sig. En lönesatsning på de särskilt yrkesskickliga kommer också att leda till att fler väljer att stanna kvar. Genom att verksamheterna satsar på den fasta personalen kan man också bryta trenden med ökade hyrkostnader.

Det är tydliga krav på att denna grupp ska prioriteras lokalt och kommer att följas upp i extra årliga avstämningar.

Nytt är också att det inte längre bara står att arbetsgivarens förutsättningar ska avgöra de prioriteringar som görs utan också de behov som finns på arbetsplatsen, exempelvis av en viss kompetens.

I löneavtalet lyfts erfarenhet och prioritering av särskilt yrkesskickliga samt att lönenivåer och lönespridning särskilt ska uppmärksammas för att öka möjligheten till



lönekarriär. Satsningen säkras också genom ett partsgemensamt arbete både på central och lokal nivå kring löneöversynsprocessen, ökad lönespridning, möjlighet till lönekarriär, identifiering av särskilt yrkesskickliga och kopplingen mellan karriär och lön. Dessutom ska chef och medarbetare föra samtal om lön och arbetsuppgifter efter längre utbildning eller vidareutbildning.

Vem är särskilt yrkesskicklig?

Som förbund har vi formulerat hur man kan tänka när man ska identifiera vilka de är. Detta dokument har vi utgått från när vi haft dialog med arbetsgivarna i länet.

I kommunerna har man tagit detta dokument rakt av som ett komplement till befintliga kriterier.

I Regionen har vi haft dialog vid flera möten och arbetsgivaren står fast vid att mycket av det som står där ryms i befintliga kriterier men har plockat ut några punkter som ett komplement till dem. Det är viktigt att de befintliga lönekriterierna kläs på utifrån den verksamhet man finns i.

Man ska även ha testat vår formulering i sin helhet i en referensgrupp med chefer från olika verksamheter i Regionen och då kommit fram till den bilagan som ska användas som komplement. Vi har tyckt att man inte kan vara nog tydlig i detta nya begrepp för både lönesättande chefer och för medarbetare. Arbetsgivaren ska gå ut med information(det pågår just nu) till chefer med fokus på just kriterier för särskilt yrkesskicklig. Vi satte datum så sent som att ny lön ska ut med novemberlönen i Regionen av den anledningen att det ska finnas förutsättningar att komma så rätt in i det nya avtalet som det går och att arbetsgivaren ska hinna informera lönesättande chefer. Även Växjö kommun har denna tidsplan, i övriga kommuner ser det olika ut men september eller oktober.

Sänkt veckoarbetstid vid nattarbete samt hälsosam arbetstidsförläggning

Tidigare avtal omfattade endast nattarbetande medarbetare i regioner och anställda på omväxlande dag/natt i kommuner samt vissa uppräknade företag inom Sobona. Nu gäller heltidsmättet 34 timmar och 20 minuter även för de som arbetar ständigt natt i kommunerna. Om det redan finns avtal om samma eller lägre veckoarbetstid fortsätter dessa att gälla.

Brister i till exempel schemaläggning och semesterplanering (oftast pga att man ej har rätt förutsättningar tex brist på personal) skapar många gånger en ohälsosam arbetssituation och frustration ute på arbetsplatserna. Genom ett partsarbete både centralt och lokalt ska förutsättningarna för, och kunskapen om, en hälsosam arbetstidsförläggning öka. Både chefer och medarbetare behöver involveras i planeringen.



Karriärmodeller

Olika karriärmodeller kan vara ett sätt att skapa tydlighet kring kompetensutveckling, karriär- och löneutveckling. Det arbetet ska parterna stötta gemensamt. Samtliga regioner och ett urval av de största kommunerna/städerna ska senast i december 2022 ha utvecklat och börjat införa karriärmodeller.

Det samsynsdokument som redan finns om utbildningsanställningar ska ses över, så att fler får möjlighet till betald specialistutbildning och tjänster för AST, Akademisk specialistutbildning.

Avtalsperiod och möjlighet till uppsägning

Avtalet gäller från 1 april 2019 och löper under tre år till 31 mars 2022, med möjlighet att säga upp avtalet efter två år. Det skapar ett tryck på att det nu verkligen blir verkstad lokalt.

Det finns stora möjligheter i avtalet, men mycket arbete återstår både lokalt och centralt. Hur mycket pengar det kommer att handla om avgörs ytterst av de lokala politikerna i landets regioner och kommuner. Därför är vårt fortsatta engagemang och påverkansarbete viktigt. ***Det är faktiskt nu det stora arbetet börjar.*** Djupanalyser och statistik blir viktigt då arbetsgivaren behöver visa att det leder till det vi vill och framförallt som kommer krävas. Vi har lämnat yrkanden i budgetprocessen hos de flesta arbetsgivarna utifrån våra yrkande i avtalsrörelsen, efter det nya avtalet tecknats har även ytterligare input lämnats över till både politiker samt tjänstemän i centrala samverkan i Regionen och i några kommuner.

Och så lite annat...

- Vi har också tackat nej till att teckna ett krisavtal med SKL. [Läs mer om varför vi gjorde det samt ytterligare information om avtalsrörelsen och tecknandet av HÖK 19.](#)
- Passar på att påminna om **årsmötet** 26/9 på KÖK11. Det ska göras fyllnadsval till avdelningsstyrelse och du får möjlighet att göra medskick till avdelning Kronobergs verksamhetsplanering 2020. Dessutom bjuder vi på middagsbuffé! [Anmäl dig här omgående](#)
- SAVE THE DATE för årets biokväll för dig som medlem – 19/11. Håll utkik efter inbjudan framöver.

Anna Seiborg Kidell ordförande Vårdförbundet avdelning Kronoberg