

Vårdförbundets yrkanden

Löneöversyn 2025, Heby kommun

Det råder ett ökat behov av de professioner och kompetenser som representeras av Vårdförbundet, vilket i dagsläget gör dessa yrken både svårrekryterade och svåra att behålla inom verksamheterna. Bristen på kompetensförsörjning leder till en påtagligt ansträngd arbetsmiljö och ökat tryck på effektivitet inom den patientnära vården. En ökad mängd äldre och sjukare befolkning kommer med utmaningar i kommunen som innebär ökat behov av avancerad sjukvård i hem och boende samt ett ökat behov av specialistkompetens hos Vårdförbundets professioner.

Trots detta finns det lönestrukturella problem som särskilt drabbar dessa kritiska och efterfrågade yrkesgrupper. Vårdförbundet, avdelning Uppsala, har genom medlemsrapporter, tidigare löneutfall och analyser baserade på Jämställdhetsmyndighetens rapport från 2022, inklusive indikatorer för likvärdigt arbete (bilaga 3), identifierat att Heby kommun har kvarstående lönestrukturella utmaningar och ojämställda löner.

För att stärka Heby kommuns attraktivitet som arbetsgivare och säkerställa att lönerna speglar de anställdas värde och kompetens, krävs strategiska åtgärder. Lönen ska vara individuell, differentierad och spegla både lojalitet och långvarig tjänstgöring. Fortbildning och kompetensutveckling ska premieras och förutsättningarna för att behålla och rekrytera personal ska också tydligt avspelas i både löne- och arbetsvillkor, i enlighet med HÖK 25. Därför yrkar Vårdförbundet på följande

- Att arbetsgivaren arbetar strategiskt för att justera lönerna i enlighet med jämställdhetsmyndighetens rapport från 2022, justerat med industrimärket för 2023, 2024 och 2025, med målsättningen att uppnå följande genomsnittslöner:
 - Grundutbildade sjuksköterskor på 50 067 kr
 - Skolsköterskor och resterande specialistsjuksköterskor på 56 414 kr.
- Att Heby kommun sätter ett mål för lönespridningskvoten på 2.0 för Vårdförbundets yrkesgrupper, för att säkerställa att lönerna speglar medarbetarnas kompetens, erfarenhet och prestationer.
- Att arbetsgivaren avsätter särskilda medel för att stärka kompetensförsörjningen av personal som arbetar kvällar och nätter.



- Att kriterierna för att klassas som särskilt yrkesskicklig ska vara välkända och tydligt kommunicerade till både chefer och medarbetare. Medarbetare som bedöms som särskilt yrkesskickliga ska ha en tydlig löneutveckling och placeras i den övre percentilen i lönebilden. Arbetsgivaren ska redogöra för hur många medarbetare som bedöms vara särskilt yrkesskickliga inom respektive verksamhet.
- Att specialistutbildning och vidareutbildning, såsom relevanta universitetskurser, ska leda till en betydande löneutveckling för medarbetarna.
- Att medarbetarsamtal, lönesamtal och lönebeskedsamtal separeras. Lönesamtal med tydlig dialog mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön ska genomföras konsekvent. Vårdförbundet yrkar också på att arbetsgivaren redovisar hur stort antal lönesamtal som genomförs i verksamheterna.
- Att lönesättande chefer tilldelas särskilda ekonomiska medel för att justera eventuella lönemässiga snedfördelningar, där lönen inte speglar medarbetarens bedömda kompetens och/eller prestation.

Jenny Reinholdsson

*Tf Avdelningsordförande
Vårdförbundet Uppsala*