

2024-11-19
2025-04-11
2025-04-14

RÖ 2024-6

Överläggning inför löneöversyn 2025

Parter: Region Östergötland - Vårdförbundet

Närvarande: För Region Östergötland:
Niclas Lindahl, Åsa Ivansson, Ola Jishammar,
Johanna Strömberg, samt Torbjörn Eriksson.

För Vårdförbundet:
Emma Klingvall, Heléne Esping och Lina Gustafsson.

2024-11-19
2025-04-11
2025-04-14

RÖ 2024-6

§ 1 Inledning

Arbetsgivaren har kallat till överläggning inför löneöversyn 2025. Alla Vårdförbundets medlemmar omfattas, även medlemmar som är chefer.

§ 2 Analys samt prioriteringar

Arbetsgivaren redogör för genomförd löneanalys. Regionen har under flera år satsat på de yrken som finns inom Vårdförbundets avtalsområde. Regionen önskar fortsätta verka för ökad lönespridning.

§ 3 Lönestruktur

Regionen strävar efter en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap och erfarenhet som leder till förbättrade resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid. Lönenivåer och lönespridning inom respektive yrken bör särskilt uppmärksammas. Målet är en lönemässig prioritering av särskilt yrkesskickliga för att öka möjligheten till lönekarriär inom yrket över tid.

Det är viktigt att verka för den regionövergripande målsättning som arbetsgivaren sedan tidigare satt upp: *”Vid grupper som har en blandad åldersmässig fördelning och där erfarenhet och måluppfyllelse skiljer sig mycket åt ska en lönespridning om 50 % eftersträvas. Vid sakliga grunder som när åldersstrukturen i gruppen är mera jämn och/eller prestationerna mer likvärdiga kan lönespridningen vara lägre.”* (Dok-nr 18241) Genomförd kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt är en viktig utgångspunkt.

Det är viktigt att lönesamtalsmodellen används vid chefers löneöversyn; måluppfyllelse utifrån upprättad utvecklingsplan är vägledande för individuellt utfall.

Föräldralediga och sjukfrånvarande innefattas av löneöversynen.

§ 4 Förhandlingsordning och process

Lönesamtalsmodellen ska användas vid årets löneöversyn för samtliga medlemmar på Vårdförbundets avtalsområde inklusive chefer.

Som stöd för bedömning av särskilt yrkesskickliga ska bifogade bedömningsinstrumentet samt kliniska karriärstegar användas.

2024-11-19

RÖ 2024-6

2025-04-11

2025-04-14

Samtal ska föras mellan lönesättande chef och förtroendevald utifrån överläggningsprotokollet och dess bilagor i syfte att tydliggöra och förbättra lokal löneprocess samt öka förståelsen lokalt för löneöversyn.

Chefers roll i löneprocessen ska vara tydlig. För att underlätta den lokala löneprocessen bör Dokument 18241 *Lönesättning och löneöversyn stöd för Chefer* användas, med fördel i dialog med förtroendevalda.

§ 5 Tidplan

En gemensam målsättning är att ny lön, med retroaktivitet från 1 april ska utbetalas skyndsamt, om möjligt under juni. Löneutbetalning behöver ej föregås av avstämning. Avstämning sker i regionövergripande möte. Parterna ska gemensamt följa upp och stödja arbete för att utveckla löneöversynsprocessen.

Chefers utfall kommer att följas upp i särskild avstämning mellan regionen och Vårdförbundet.

§ 6 Övrigt samt yrkanden

Arbetet med att uppdatera och utveckla kliniska karriärstegar fortsätter.

Vårdförbundets yrkande:

- Schemalagd tid för egen kompetensutveckling motsvarande 10 % av en heltid.
- Möjlighet att byta om på arbetstid.
- 100 % lönespridningsmål.
- Säkra upp löneprocessen vid chefsbyte.
- Ökad lönenivå för vidareutbildade.
- Se över chefers löner och lönestruktur i separat avstämning.

Regionen noterar Vårdförbundets yrkanden.

§ 7 Avslut

Överläggningen avslutas.

2024-11-19
2025-04-11
2025-04-14

RÖ 2024-6

Bilagor

- Bilaga 1: Bedömningsinstrument gällande bedömning
av kliniska karriärstegar samt särskilt yrkesskickliga.
Bilaga 2: Del av bildspel från överläggning 19 november.
Bilaga 3: Etiska dilemman Särskilt yrkesskicklig

Niclas Lindahl
Region Östergötland

Emma Klingvall
Vårdförbundet

Bedömningsinstrument *Särskilt yrkesskicklig* uppdaterad 200108

Klinisk yrkeserfarenhet inom samma enhet eller inom samma kunskapsområde ger förmågor, förhållningssätt, färdigheter och en utvecklad förtrogenhetskunskap. Denna förtrogenhetskunskap innebär förmågan att se, upptäcka, bedöma, ta beslut och agera, samt att bemästra olika situationer. De fyra legitimationernas yrkesutövande utgår från forskning och beprövad erfarenhet.

Genom sina kunskaper, egenskaper och erfarenheter är det dem som andra medarbetare vänder sig till, de som driver vårdens utveckling och utgör stabiliteten på arbetsplatsen och tryggheten i teamen.

Yrkesskicklighet är något som utvecklas över tid, de som bedöms som särskilt yrkesskickliga har en gedigen yrkeserfarenhet. Yrkesskickligheten är inget som kan försvinna, det bär man med sig genom yrkeslivet och inom professionen, även vid byte av arbetsplats eller genomgången vidare-/specialistutbildning. Bedömningen som särskilt yrkesskicklig omfattar samtliga professioner som Vårdförbundet organiserar. Det finns inget golv eller tak i antal särskilt yrkesskickliga.

Samarbete och bemötande

Besitter stor yrkeskunskap, inhämtar ny samt delar med sig av sin kunskap. Skapar en miljö som upplevs som professionell och trygg. Samarbetar med alla professioner, har ett professionellt och respektfullt bemötande. Har patient och anhöriga i fokus.

Förtrogenhet

Har förmåga att se, upptäcka, bedöma, ta beslut och agera bekvämt i arbetsvardagen. Tar sig an svårare situationer på ett tryggt och vant sätt och känner inte oro och tvekan i att hantera olika situationer i arbetet. Är den som andra vänder sig till för råd och stöd.

Utveckling av verksamhet

Identifierar behov av verksamhetsutveckling samt egen kompetensutveckling. Visar på stort ansvarstagande, tar initiativ till och bidrar till kvalitetsutveckling och förbättringsarbeten baserat på verksamhetens behov och mål, utifrån forskning och senaste rön.

Utveckling av kvalitet och säkerhet

Har ett gott omdöme och god förmåga att reflektera kring det egna och kollegornas yrkesutövande utifrån yrkesetiska koder. Arbetar kvalitetssäkrat och bidrar till en säker vård och god arbetsmiljö. Har en självinsikt om sina egna förmågor, är riskmedveten och proaktiv, uppfattar avvikelser och agerar vid risker.

Lönekriterier

Produktion och kompetens

- Mål sätts för produktion
- Mål sätts för kompetens, utifrån karriärstege/befattningsutveckling

Utveckling

- Mål sätts utifrån bedömning av medarbetarens bidrag till att utveckla arbetet och arbetsplatsen

Samarbete och bemötande

- Mål sätts utifrån bedömning av medarbetarens bidrag till samarbete och bemötande i arbetet och på arbetsplatsen

Skrivs in i utvecklingsplanen

Bedömning av utveckling, samarbete och bemötande i utvecklingssamtalsmallen Region Östergötland

Utveckling i mitt arbete

- Framför idéer och ger förslag på lösningar i det dagliga arbetet
- Använder egna och andras resultat av forskning, utveckling och förbättringsarbete
- Tar initiativ till förbättrings- och utvecklingsarbete



Utveckling av arbetsplatsen

- Delar med mig av kunskap och erfarenheter, bidrar till att utveckla andra
- Söker och värderar kunskap, lär av andra
- Uppmärksammar och använder andras kunskap och erfarenheter



Samarbete och bemötande i mitt arbete

- Är trygg, stabil och har självinsikt, skiljer på det personliga och professionella
- Bemöter patienter/kunder på ett sätt som är anpassat till situationen
- Samarbetar med andra utanför teamet/enheten för patientens/kundens bästa



Samarbete och bemötande på arbetsplatsen

- Bidrar till vi-känsla och ett öppet klimat
- Frågar efter och ger återkoppling
- Respekterar andra och ser allas lika värde



Instrumentet kan användas som det är eller anpassas till den egna verksamheten. En förutsättning är dock en dialog på arbetsplatsen.

I lönesammanhang kan instrumentet även användas som ett stöd för att sätta mål inom lönekriterierna *Utveckling* samt *Samarbete och bemötande*. Utöver dessa två lönekriterier finns också lönekriteriet *Produktion och kompetens*.

Tidplan för 2025

- Gemensam strävan att göra klart samtliga överläggningsprotokoll november-februari utan att invänta att nya HÖK: ar tecknats.
- Det är viktigt att utvecklingssamtal sker planenligt.
- Vår sektors nivå är beroende av nationella förhandlingar vilket detta år medför att även AkademikerAlliansens första utbetalningsmånad kan komma att ske något senare än tidigare år.
- Löneutbetalning behöver inte föregås av avstämning.
Avstämning av tillsvidareanställdas löneöversyn sker i regionövergripande samtal.
- Parterna ska gemensamt följa upp och stödja arbete för att utveckla löneöversynsprocessen.

Dilemman kopplat till SY

"De medarbetare som är SY hos mig fick så stora lönelöft tidigare år, så nu får de väl stå tillbaks på det att övriga kommer ikapp?"

Löneavtalets syfte är att prioritera särskild yrkesskicklighet, att göra lönekarriär i yrket över tid och få till en lönespridning. De som bidrar med sin erfarenhet och kompetens och utvecklar verksamheten ska prioriteras. Avsikten med prioriteringen, enligt avtalet HÖK24, är att öka möjligheterna till lönekarriär inom yrket över tid genom ökad lönespridning. Att låta tidigare prioriterade stå tillbaks är INTE en åtgärd som bidrar till nämnda avsikt.

"Hur ska lönesättande chef göra när en SY har presterat lägre än förväntat ett år?"

En lägre prestation under ett verksamhetsår bör givetvis avspeglar sig i ett lägre löneutfall men begreppet SY är normalt inget som tas bort efter ett enstaka års prestation lika lite som ett enstaka års prestation kan ligga som grund för att bli SY. Jämför gärna med karriärmodellen där en medarbetare inte backar tillbaka i utvecklingen på den bara för att densamma haft en lägre prestation under ett verksamhetsår. Syftet med att prioritera SY i lön är att öka lönespridningen och möjligheten till lönekarriär i yrket över tid.

"Hur länge måste man ha arbetet för att kunna vara aktuell för SY?"

Avsikten med prioriteringen är att öka möjligheterna till lönekarriär inom yrket över tid. Av detta följer att prioriteringen av särskilt yrkesskickliga främst avses göras bland de medarbetare som har längre och gedigen yrkeserfarenhet. När SY inte utses bland de med lång och gedigen yrkeserfarenhet utan SY utses för de med kortare yrkeserfarenhet/år i yrket finns risk att övriga på arbetsplatsen känner att det inte finns motivation att stanna och utvecklas på enheten.

"En gång SY alltid SY även när man byter uppdrag?"

En erfaren, trygg, rutinerad och professionell medarbetare har lättare att komma in i arbetet även vid byte av specialitet och/eller arbetsplats och det måste vägas in i den individuella bedömningen vid lönesättning. Detta betyder att en medarbetare kan fortsätta vara SY eller bli SY även på en ny arbetsplats; men det är ingen självklarhet.

"En medarbetare sa till mig att hen struntar i löneökningens storlek bara hen får benämningen SY, kan jag gå hen tillmötes?"

Nej: SY är inte en titel utan det ska ligga en lönesatsning i begreppet. Som stöd för bedömning av särskilt yrkesskickliga ska bedömningsinstrumentet och karriärmodellerna användas.

"Nog måste väl alla medarbetare i min verksamhet kunna vara SY?"

Avsikten med prioriteringen, enligt avtalet HÖK24, är att öka möjligheterna till lönekarriär inom yrket över tid genom ökad lönespridning. Medarbetare som uppnår kraven för såväl SY som individuell måluppfyllelse, de lokala lönekriterierna samt bidrar till verksamhetens mål ska lönesättas därefter. En öppning att utse nya SY skulle kunna vara att en del SY har gått i pension eller slutat. SY är inte en titel utan det ska ligga en lönesatsning i begreppet.

"Ett år när det ekonomiska utrymmet för löneökningar är lägre kan jag då förklara för ett antal medarbetare som var SY tidigare år att nu räknas de ej till den gruppen längre?"

Nej så kan man inte göra.

"Vad för det med sig om man som chef i utvecklingssamtalet lovar medarbetare att de ska utses som SY om vissa mål nås?"

SY är inte en titel utan det ska ligga en lönesatsning i begreppet. Som stöd för bedömning av särskilt

yrkesskickliga ska bedömningsinstrumentet och karriärmodellerna användas.

Rådet är att inte utge löften eller villkor i förväg när det gäller SY.

"Ska ALLA 5 kriterier i bedömningsinstrumentet vara uppfyllda, eller räcker det med att man är stark i exempelvis 3 utav dem?"

Bedömningsinstrumentet innehåller inga graderingar eller uppdelningar utan ska användas i sin helhet och inte manipuleras eller arbetas om. Uppnår medarbetare helheten i instrumentet är hen SY och ska prioriteras i lön.

Elektroniska underskrifter

Det här dokumentet har skrivits under elektroniskt av en eller flera personer

Alla elektroniska underskrifter listas i signaturpanelen. De tio första underskrifterna listas även på den här sidan.

Detta dokument med sina elektroniska underskrifter gäller som självständig handling och uppfyller krav på avancerade elektroniska underskrifter enligt eIDAS.

Varje underskrift kan valideras med en PDF-läsare med stöd för signaturvalidering eller med Region Östergötlands underskriftstjänst. Andra valideringstjänster kan användas förutsatt att dessa uppfyller de tekniska kraven enligt internationella standarder.

Om dokumentet skrivs ut på papper, eller om dokumentet 'skrivs ut' till ett nytt PDF-dokument, följer de elektroniska underskrifterna inte med. Endast det elektroniskt underskrivna originaldokumentet går att validera.