

Information om löneavtalet och löneprocessen i Region Östergötland

Vad händer lokalt?

Efter en utdragen avtalsrörelse slöts den 16 maj avtalet mellan Vårdförbundet och Sveriges kommuner och landsting (SKL) och Sobona (Kommunala bolag). Den 20 juni var vi färdiga med överläggningar med Region Östergötland. Den överenskommelse som vi då undertecknade gäller samtliga medarbetare inom Vårdförbundets avtalsområde inom Regionen. Samma dag skickade vi ett mail till förtroendevalda med information om överläggningarna och bifogade protokollet och definitionen på "Särskilt yrkesskicklig" som vi var överens om skulle användas i de lokala lönesamtalen som nu skulle påbörjas. Samma mail, men med uppdaterad information, sändes återigen till förtroendevalda den 4 september.

Gemensam problembild

Tidigare år har överläggningar skett hos varje produktionsenhet, men i år gjorde vi ett strategiskt val för att få en annan tyngd i avtalet. En förhandlingsdelegation bestående av ordförande, vice ordförande, förtroendevald samt ombudsman genomförde överläggningen med HR-direktören Zilla Jonsson direkt. Vi var överens på många plan, till exempel om att regionen har dålig lönespridning för våra fyra professioner, barnmorska, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor samt chefer. Regionen har svårt med bemanningen och vårdplatserna samt tillgänglighet och behandling. Vi har alla förutsättningar att flytta positionerna framåt och trycka på med lönerna. Arbetsgivaren har en *vilja* att göra våra villkor bättre. Därmed inte sagt att de lyckas.

Arbetsgivaren är ansvarig för lön

Vi har haft många medlemmar och förtroendevalda som har hört av sig och uttrycker ett missnöje och har synpunkter på löneprocessen lokalt och den individuella lönesättningen. Vi är jättegglade för all respons – det visar att HÖK19 skapar engagemang och att det finns en stark medlemsvilja kring vår lönebildning. Vi samlar ihop alla dessa synpunkter som vi kallar avarter och tar med i avstämningarna som nu påbörjats med Regionens förhandlare och HR-direktör.

Vi är två parter i det här avtalet och arbetsgivaren måste ta sitt ansvar att följa avtalet. Det är först vid avstämning vi egentligen har en samlad bild av tolkning och följsamhet av avtalet. Eventuell besvikelse ska vändas till arbetsgivaren för det är de som har pengarna, budgetansvaret och ansvaret över vården. De får den kompetens de betalar för. De får den vård de betalar för.

Begreppet "Särskilt yrkesskicklig"

Vi har haft en process med definitionen "Särskilt yrkesskicklig" där en referensgrupp bestående av våra fyra professioner i region och kommun samt chefer har arbetat och haft åsikter. Vi kom tillsammans fram till en väldigt bra definition som ska vara en hjälp ute i verksamheterna att kunna:

- identifiera vilka som är särskilt yrkesskickliga
- användas som ett sätt att göra lönekarriär

Vi lönesätts utifrån individuell måluppfyllelse och lokala lönekriterier och vår tanke är att bedömningsinstrumentet ska vara ett komplement till detta.

En vanlig fråga är om man måste nå upp till allt i bedömningsinstrumentet och svaret är ja. Vi anser att detta ska vara en tillspetsats definition. Alla är yrkesskickliga men alla är inte *särskilt yrkesskickliga*. Alla ska dock ha förutsättningar att bli särskilt yrkesskicklig, att vilja var kvar på en arbetsplats, utveckla vården och vara den trygga ryggraden och kärnan på en arbetsplats. **Målet är lönespridning och löneutveckling.**

En annan fråga är om man kan tappa sin särskilda yrkesskicklighet och där är vi överens med de arbetsgivare som tagit till sig detta. Svaret är att nej du kan inte sluta vara särskilt yrkesskicklig men du kan skatta dig lägre i lönekriterier eller individuell måluppfyllelse från år till år. Den här definitionen togs emot väl i överläggningarna med Regionen. Utvärdering av användningen av bedömningsinstrumentet och detta sätt att sätta lön och nå lönespridning kommer vi följa upp i avstämningarna.

Din input är viktig!

Det är väldigt viktigt att ni medlemmar och förtroendevalda fortsätter rapportera in till oss och ställa frågor om den lokala processen, för den är viktigast. Det är i dialog mellan lönesättande chef och medarbetare som lön och prestation ska kommuniceras. Och när det inte fungerar måste vi som förhandlar få veta det. Har ni frågor och synpunkter, kontakta oss, vi kommer!

Det är första gången vi implementerar ett avtal med ett begrepp som särskilt yrkesskicklig. Det är egentligen ingen "rocket science", vi vet varför det är viktigt att behålla erfarna och kompetenta medarbetarna och vi vet varför många väljer bort vården. Vi kommer inte göra detta perfekt i år men vi har en vilja och en kraft i rätt riktning.

Om sifferlösa avtal – lite bakgrund

I Sverige är man överens om att Industrin som drar in pengar till samhället och den offentliga sektorn som kostar pengar ska ha en balans mellan intäkter och utgifter och då brukar vi prata om "Märket". Industrimärket styr traditionellt hur mycket lönerna inom offentligt finansierad sektor får öka. Antal sålda JAS-plan påverkar din och min lön.

Detta system betyder också att alla vi som finns i offentlig sektor ska ha en någorlunda balans i vårt löneutrymme. Skulle vi försöka få in en hög siffra – som 10 000 kronor under 3 år till 25% av våra medlemmar i ett nationellt avtal, betyder det att vi måste förmå övriga fackförbund som slåss om samma utrymme att avstå löneutveckling under i så fall 3 år. Socionomer, lärare och arbetsterapeuter skulle troligtvis inte gå med på det. Därmed sagt är "10 000-kronorsfrågan" en viktig siffra att prata om. Det är vårt politiska mål. Vi vet att när vi börjar benämna vad vi är värda och prata om det i kronor och ören så har vi bättre förutsättningar att lyckas.

Sifferlösa avtal har historiskt varit en framgång för Vårdförbundet. En förklaring är att vi såklart har börjat lågt i lön och därmed haft en procentuellt stark löneutveckling i och med sifferlösa avtal. Marknadskrafterna och konkurrensen har också hjälpt till att öka vår löneutveckling på totalen. Men hade vi försökt få in siffror i avtalet hade vi troligtvis landat på industrimärket och då hade det varit norm.

Vad händer nu?

- Förhandlingsdelegationen i Vårdförbundet Östergötland har påbörjat avstämning med Regionen. Vi tittar på statistik och avarter och hur löneprocessen fungerat, samt hur arbetsgivaren följt avtalet lokalt.
- Vi skickar ut en löne-enkät till alla medlemmar i RÖ som också är en viktig del i avstämningen. Svara på den!
- Vi fortsätter vårt viktiga påverkansarbete på Regionens politiker och beslutsfattare i olika strategiska möten och budgetinspel.
- Vi jobbar med opinion i media.
- Vi håller i och håller ut! Vi har ett bra avtal och vi ska göra allt vi kan för att avtalet ska fungera lokalt och generera satsningar och löner som värderar medlemmars kompetens.
- Viktigast av allt – vi möter er medlemmar så mycket vi kan och tar upp våra frågor i alla de forum vi kan.

Vi är alla Vårdförbundet och det är bara tillsammans vi kan nå våra mål. Vi organiserar fyra livsviktiga yrken barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor och arbetsgivaren kan inte ersätta vår kompetens och tro att vården blir bättre.

Vi är vården och tillsammans ska vi flytta berg!