

2022-11-22
2022-12-16

RÖ 2022-972

Överläggning inför löneöversyn 2023

Parter: Region Östergötland - Vårdförbundet

Närvarande: För Region Östergötland:
Zilla Jonsson, Erica Härnman, Ola Jishammar samt
Torbjörn Eriksson.

För Vårdförbundet:
Emma Klingvall och Heléne Esping.

2022-11-22
2022-12-16

RÖ 2022-972

§ 1 Inledning

Arbetsgivaren har kallat till överläggning inför löneöversyn 2023. Alla Vårdförbundets yrkesgrupper omfattas, även medlemmar som är chefer.

§ 2 Analys samt prioriteringar

Arbetsgivaren och Vårdförbundet har i närtid genomgått utförd analys av löner i samband med löneöversyn 2022.

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 på Vårdförbundets avtalsområde inklusive chefer.

2022-11-22
2022-12-16

RÖ 2022-972

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

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.

§ 5 Tidplan

En gemensam målsättning är att ny lön ska utbetalas i april.

Löneutbetalning behöver ej föregås av avstämning.

Avstämning, vid vilken lönenivåer och lönespridning redovisas, sker i regionövergripande möten med start preliminärt tisdagen 2023-06-07 kl. 13:00.

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

Parterna ska gemensamt följa upp och stödja arbete för att utveckla löneöversynsprocessen.

§ 6 Övrigt samt yrkanden

Under avtalsperioden ska samverkan ske kring arbetet med att ta fram, utveckla och implementera kliniska karriärstegar vilka kan bidra till verksamhetens utveckling samtidigt som de attraherar, motiverar och bidrar till att behålla medarbetare genom att skapa tydligare förutsättningar för kompetensutveckling, karriär- och löneutveckling.

Vårdförbundets yrkande:

- Löneförhöjning på 10% för Vårdförbundets medlemmar.
- Lönespridningsmål på 100% bland Vårdförbundets medlemmar.
- Arbetsgivaren måste säkra upp löneprocessen vid chefsbyten.
- Sjukskrivnas löner hanteras och följs upp separat.
- Ökad lönenivå för barnmorskor och specialistsjuksköterskor.

Regionen noterar yrkandet från Vårdförbundet.

§ 7 Avslut

Överläggningen avslutas.

2022-11-22
2022-12-16

RÖ 2022-972

Bilagor

Bilaga 1: Bedömningsinstrument gällande bedömning
av kliniska karriärstegar samt särskilt yrkesskickliga.

Bilaga 2: Del av bildspel från överläggning 22 november.

Zilla Jonsson
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

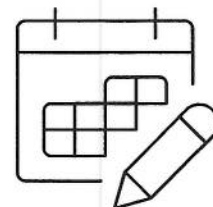
- Mål sätts för produktion
- Mål sätts för kompetens, utifrån karriärstegen/befattningsutveckling

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

1

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

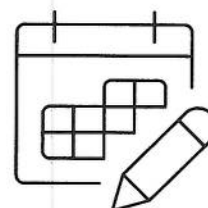
- Är trygg, stabil och har självinsikt, skiljer på det personliga och professionella
- Bemöter patienter/kunder på ett sätt som är anpassat till situationen
- Samarbetar med andra utanför teamet/enheten för patientens/kundens bästa

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

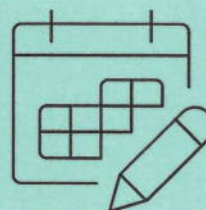
Instrumentet kan användas som det är eller anpassas till den egna verksamheten. En förutsättning är dock en dialog på arbetsplatsen.

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.



2

Tidplan 2023



- En gemensam målsättning är att ny lön, för de avtalsområden* där avtalet medger, ska utbetalas vid april månads löneutbetalning.
- Löneutbetalning behöver inte föregås av avstämning. Avstämning av tillsvidareanställdas löneöversyn sker i regionövergripande möten med start i maj.
- Parterna ska gemensamt följa upp och stödja arbete för att utveckla löneöversynsprocessen.

* För Kommunal samt Läkarförbundet inväntas besked från centrala parter.

