

2020-12-19
2020-01-07
2020-01-10
2020-01-20

RS 2020-2

Överläggning inför löneöversyn 2020

Parter: Region Östergötland - Vårdförbundet

Närvarande: För Region Östergötland:
Zilla Jonsson, Erica Härnman,
Susanne Sandberg, Mats Cleve,
Helena Strångert, Torbjörn Eriksson.

För Vårdförbundet:
Emma Klingvall, Eva Edelönn,
Helena Erikson.

2020-12-19
2020-01-07
2020-01-10
2020-01-20

RS 2020-2

§ 1 Inledning

Arbetsgivaren har kallat till överläggning inför löneöversyn 2020. Såväl överläggning som avstämning och uppföljning sker i regionövergripande möten. Alla Vårdförbundets yrkesgrupper omfattas, även medlemmar som är chefer.

§ 2 Analys

Arbetsgivaren presenterar sin analys av löner samt önskvärda prioriteringar i samband med löneöversyn 2020.

§ 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 prioritering av särskilt yrkesskickliga för att öka möjligheten till lönekarriär inom yrket över tid.

Vid hantering av ordinarie utrymme ska gruppen särskilt yrkesskickliga på aggregerad nivå per centrum ges minst samma utfall som Vårdförbundets övriga kollektiv.

Härutöver tillkommer en extra satsning att göras på särskilt yrkesskickliga inom Vårdförbundets avtalsområde i enlighet med RS § 223, 2019. 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). Prioritering av särskilt yrkesskicklig görs inom gruppen medarbetare som har gedigen yrkeserfarenhet och ett vårdnära arbete. Genomförd kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt är en viktig utgångspunkt; BMA ingår i årets handlingsplan.

2020-12-19
2020-01-07
2020-01-10
2020-01-20

RS 2020-2

Det är viktigt att lönesamtalsmodellen används för chefers löneöversyn; måluppfyllelse utifrån upprättad uppdragsbeskrivning är vägledande för individuellt utfall. Chefers utfall kommer att följas upp i avstämningen mellan regionen och Vårdförbundet.

Föräldralediga och sjukfrånvarande innefattas av löneöversynen. Långtidssjukskrivna $\geq 50\%$ april 2019 - april 2020 kommer att följas upp i avstämningen mellan regionen och Vårdförbundet.

§ 4 Förhandlingsordning och verktyg

Lönesamtalsmodellen används vid årets löneöversyn. Arbetet med lönestrukturen sker i två steg:

Steg 1

Identifiering av särskilt yrkesskickliga

Som stöd för identifiering av särskilt yrkesskickliga ska bifogade bedömningsinstrument eller modell för karriärstegar användas, se bilaga 1.

Steg 2

Bedömning av individuell måluppfyllelse

Bedömning av individuell måluppfyllelse, såväl för särskilt yrkesskickliga som övriga, görs utifrån befintliga lönekriterier / individuellt satta mål som utarbetats med stöd av verktygen i bilaga 2.

§ 5 Tidplan

En gemensam målsättning är att ny lön ska utbetalas i april. Löneutbetalning enligt ovan behöver ej föregås av avstämning.

Samtal ska föras lokalt mellan chef och förtroendevalda utifrån innehållet i detta överläggningsprotokoll inklusive bilagor. Härvid finns inga krav på dokumentation.

Avstämning samt uppföljning och analys av prioriteringen av särskilt yrkesskickliga sker i regionövergripande möten med start i maj. Parterna ska gemensamt följa upp och stödja arbete för att utveckla löneöversynsprocessen. Viktiga frågor rör ökad lönespridning, arbetet med en önskvärd lönestruktur och prioriteringen av särskilt yrkesskickliga samt hanteringen vid chefsbyten.

ER

2020-12-19

RS 2020-2

2020-01-07

2020-01-10

2020-01-20

Chefsbyten ska ej utgöra hinder för tillämpningen av individuell lön. Det är därför viktigt att chefer under bedömningsåret för regelbundna noteringar gällande olika medarbetares individuella måluppfyllelse. Noteringar som kan användas som stöd vid lönesättning vid överlämning till annan chef vid chefsbyten.

Vidare är målet att partsgemensamma insatser ska tas fram i syfte att stödja arbete för att utveckla löneöversynsprocessen. Särskilda utvecklingsmöten ska under april ske vid fyra arbetsplatser/kliniker där fokus ska ligga på redovisning av löneprocess, lönekriterier samt lön kopplat till SY/karriärstegen.

§ 6 Övrigt

Under avtalsperioden ska samverkan ske kring arbetet med att ta fram, utveckla och implementera karriärmodeller 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.

Huvudöverenskommelsens lydelse uppmärksammas:

"När arbetstagare slutfört längre utbildning eller längre vidareutbildning som efterfrågas av arbetsgivaren, ska samtal föras mellan medarbetare och chef. Detta om hur arbetsuppgifter och lön påverkas med hänsyn till medarbetarens nya kompetens.

Anmärkning:

Avser utbildning till barnmorska och specialistsjuksköterska. Kan också avse längre vidareutbildningar (högskoleutbildning motsvarande minst en termin) för barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor."

§ 7 Yrkanden

Vårdförbundet yrkar att särskilt yrkesskickliga under avtalsperioden, 2019-2021 ska öka sin lön med 10 000 kr.

§ 8 Avslut

Överläggningen avslutas.

2020-12-19

RS 2020-2

2020-01-07

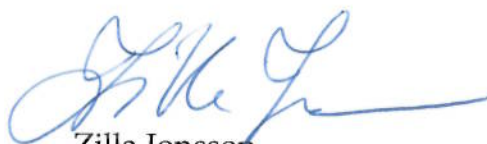
2020-01-10

2020-01-20

Bilagor

Bilaga 1: Bedömningsinstrument för identifiering
av särskilt yrkesskickliga samt modellen för karriärstegar.

Bilaga 2: Lönekriterier/individuella mål, individuellt
bedömningsinstrument samt tidplan.



Zilla Jonsson
Region Östergötland



Emma Klingvall
Vårdförbundet

EV

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 särskilt yrkesskickliga de 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.

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.

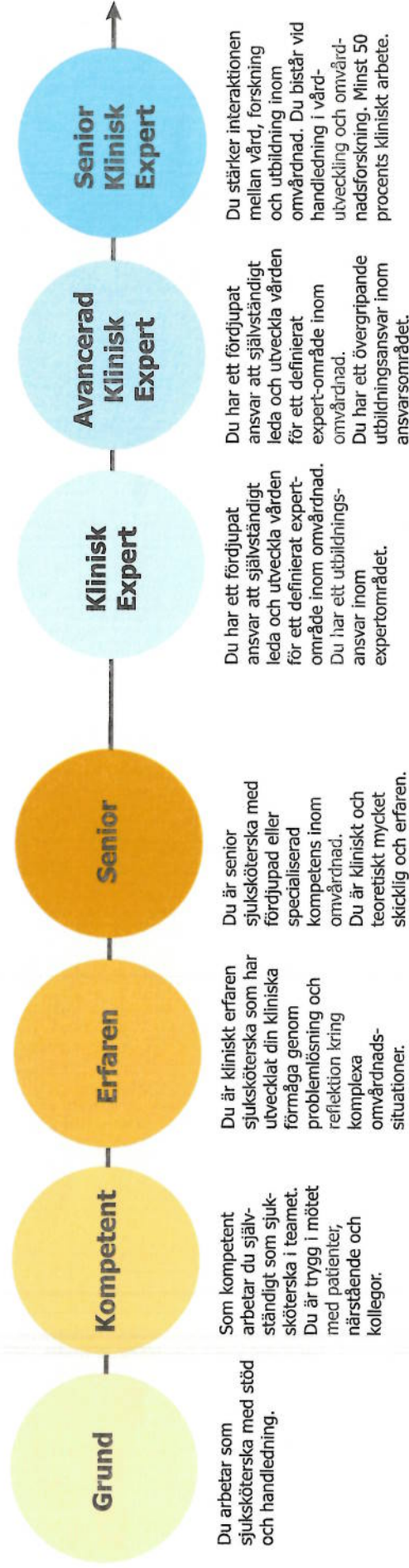
Utveckling av verksamhet

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.

Klinisk karriärstege för Sjuksköterska och Barnmorska





Lönekriterier

Produktion och kompetens

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

Utveckling

- Mål sätt t ex utifrån individuellt bedömningsinstrument

Samarbete och bemötande

- Mål sätt t ex utifrån individuellt bedömningsinstrument

Skrivs in i utvecklingsplanen



Individuellt bedömningsinstrument

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

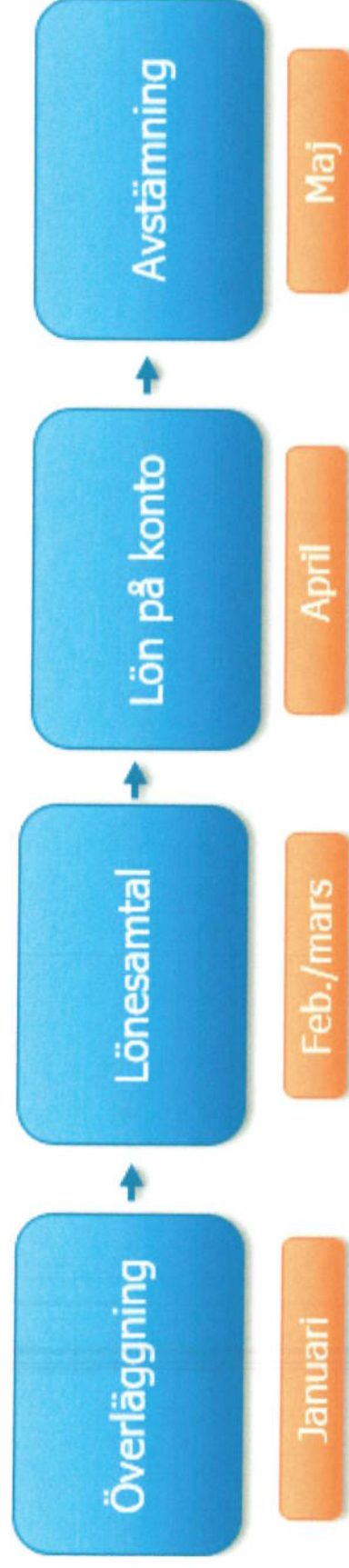


Instrumentet kan användas som det är eller anpassas till den egna verksamheten. En förutsättning är dock en dialog på arbetsplatsen.

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 befattningsutveckling*.



Tidplan 2020





Tidplan 2020

- En gemensam målsättning är att ny lön ska utbetalas i april månads löneutbetalning.
- Löneutbetalning behöver ej föregås av avstämning. Avstämning sker i regionövergripande möten med start i maj.
- Parterna ska gemensamt följa upp och stödja arbete för att utveckla löneöversynsprocessen.