Justeras

Lars Dahlberg — Sthlm 9/3 -21 Ort och datum

Lena Elfström — Tyresö 11/3 -21 Ort och datum

Överläggning inför löneöversyn 2021

Parter

För arbetsgivaren	Stockholms läns sjukvårdsområde
För arbetstagarorganisationen	Vårdförbundet

Närvarande

För SLSO	Lars Dahlberg, Simon Lind, Lisa Stål
För Vårdförbundet	Annika Stigmanslid, Lena Elfström, Mira Nyberg, Carin Lhotsky

§1 Att justera protokollet utsågs för SLSO Lars Dahlberg och för Vårdförbundet Lena Elfström.

§2 Det antecknades att överläggning genomförts 2021-02-15 och 2021-02-19, i enlighet med HÖK 19 och LOK 19 och avser löneöversyn 2021.

§3 Arbetsgivaren presenterade lönestatistik, lönespridning och demografi inom SLSO, för Vårdförbundets yrkesgrupper. Under våren 2021 kommer Vårdförbundet att delges en sammanfattning av verksamheternas lokala lönekartläggning och löneanalys, som även tydliggör pensionsavgångar och rekryteringsbehov inom SLSO.

§4 Vårdförbundets yrkanden framgår enligt bilaga 1.

Parterna enades om:

att lönespridningen inom Vårdförbundets yrkesgrupper behöver öka. Vårdförbundet förtydligar sitt yrkande gällande lönespridningen med att målet om minst 2,0 i lönespridning gäller per respektive yrkeskategori och önskar att arbetsgivaren fastställer både mål och tidplan för önskvärd lönespridning. Arbetsgivaren avslår yrkandet om 2,0 i lönespridning per yrkeskategori, men betonar att den behöver öka. Arbetsgivaren avser att undersöka möjligheten att fastställa en målbild gällande lönespridningen och arbetet med detta kommer att initieras under våren 2021, i samråd med verksamheterna,

att löneavtalen ska följas av samtliga verksamheter. För särskilt yrkesskickliga innebär detta en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap och erfarenhet, som leder till förbättrade resultat och bidrar till verksamhetens mål över tid. En prioritering på särskilt yrkesskickliga ska ske, baseras på de styrande faktorerna enligt LOK 20 och tydligt återspeglas i differentieringen av påslagen. Satsningen på särskilt yrkesskickliga ska inte användas som ett sätt att generellt öka lönerna inom verksamheten utan istället öka möjligheten till lönekarriär inom yrket över tid,

att i det fall en medarbetare, som 2020 bedömts som särskilt yrkesskicklig, inte bedöms som särskilt yrkesskicklig i 2021-års löneöversyn, ska detta skriftligen motiveras av lönesättande chef till lokal HR-konsult. Motiveringen skickas sedan till SLSO verksamhetsstöd HR i god tid innan avstämning,

att lönesättande chefer ges mandat att lönesätta så att både kvarstannandegrad och rekrytering främjas. Chefernas ekonomiska utrymme utgår från verksamhetens förutsättningar. Arbetsgivaren betonar att man ser behov av utbildning för lönesättande chefer både i lönebildning och personalekonomi,

att arbetsgivaren ska se över kontrakten för finansiering av specialistutbildning,

att särskilt uppmärksamma de medarbetare som under bedömningsperioden har tjänstgjort på olika enheter och för olika lönesättande chefer. Den verksamhet som har den aktuella

anställningen vid löneöversynstidpunkten, 2021-04-01, ansvarar för att översyn sker och att hela bedömningsperioden beaktas,

att i det fall en nytillträdd chef ansvarar för löneöversynen, så ska både avlämnande och mottagande chef säkerställa bedömningen av medarbetarens prestation under bedömningsperioden,

att löneutvecklingen ska återspegla medarbetarnas kompetens, arbetsresultat, utveckling och bidrag till verksamheten oavsett ålder,

att protokollet, efter justering, skickas till lönesättande chefer,

I övrigt avslår arbetsgivaren Vårdförbundets yrkanden.

§5 Det antecknades:

att löneöversyn 2021 genomförs genom dialogmodell mellan chef och medarbetare,

att löneöversynsunderlaget grundar sig på tillsvidareanställda med månadslön per 2021-02-26 och som kvarstår i anställning 2021-04-01, tidsbegränsat anställda har rätt till årlig översyn av sin lön,

att nyanställda och nylönesatta under första kvartalet inte ingår i underlaget,

att långtidssjukskrivna och föräldralediga ingår i underlaget. Föräldralediga ska med stöd av lag bedömas som om de är i tjänst vilket även inkluderar bedömning av särskilt yrkesskickliga,

att lönekriterierna ska vara väl kända av samtliga medarbetare och nedbrutna på den enskilda arbetsplatsen så att de blir begripliga och användbara i det dagliga arbetet,

att alla medarbetare ska ha en individuell utvecklingsplan utifrån medarbetarsamtalet där det bör framgå vilka mål som ska uppnås för god löneutveckling. Särskilt viktigt är detta vid svag eller utebliven löneutveckling. Utvecklingsplanen bör följas upp löpande,

att vad särskilt yrkesskicklig innebär finns definierat och konkretiserat i protokoll, bilaga 2 till LOK 19 och anges nedan. Faktorerna är styrande för hur man ska identifiera de medarbetare

som ska prioriteras och ska ses som ett komplement till verksamhetens lönekriterier. Lönesättande chef behöver göra en bedömning av hur faktorerna appliceras och vad de innebär inom ens verksamhet för att kunna motivera besluten,

Styrande faktorer för att identifiera och bedöma särskilt yrkesskickliga enligt LOK 19:

- Medarbetaren finns i den kliniska verksamheten nära patienterna och bidrar aktivt till verksamhetens utveckling
- Medarbetaren har förvärvat sin särskilda yrkesskicklighet genom erfarenhet av kliniskt arbete och har förmåga att dela med sig av sin verksamhetsnära kunskap till kollegor, studenter och patienter, dessa medarbetare har därför sannolikt en längre tids yrkeserfarenhet
- Medarbetaren är en verksamhetsbärare som arbetar interprofessionellt och coachande och stärker andras resurser och förmågor
- Medarbetarens handlingar och agerande tyder på kompetens baserat på erfarenhet, färdigheter och djupt kunnande
- Medarbetaren kan arbeta självständigt, vilket innebär förmågan att se, upptäcka, bedöma, analysera, ta beslut och agera bekvämt även i komplexa situationer, och arbetar framåtsyftande till nytta för patienten och verksamheten
- Medarbetaren bidrar i utvecklingen av den personcentrerade vården och ser till helheten.

att arbetsgivarens förslag till ny lön skickas 21 april 2021,

att avstämning sker mellan SLSO och Vårdförbundet 3 maj,

att ny lön för 2021 utbetalas med ordinarie löneutbetalning i maj månad, med retroaktiv justering från och med 2021-04-01,

§6 Överläggningen förklarades avslutad 2021-02-19.

Vid protokollet
Lisa Stål

Vårdförbundets yrkanden till Löneöversyn 2021

En löneöversyn i pandemins tecken, tacka med lön!

Att leverera vård till befolkningen är ett stort uppdrag som ni arbetsgivare har ansvar för och ansvarstagandet är än mer trängande nu i pandemitider. För att ni skall kunna leverera god kvalitativ vård till medborgarna *måste* ni ta ansvar för att **behålla** och rekrytera många individer inom Vårdförbundets fyra yrkesgrupper, som idag dess utom är bristyrken.

Parterna (SKR, Sobona samt Vårdförbundet) har arbetat fram en strategi i det nya löneavtalet som träffades våren 2019 som nu behöver genomföras. Detta avtal ger er möjligheten att avsevärt minska risken för ytterligare kompetenstapp genom en god löneutveckling för Vårdförbundets yrkesgrupper. I utvärderingen kan vi se att arbetsgivarna i Stockholm ligger *långt* efter i att möta intentionerna i avtalet gällande ökad lönespridning och fokus på särskilt yrkesskickliga samt utfallsnivåer

Vårdförbundet organiserar *barnmorskor, biomedicinska analytiker, sjuksköterskor och röntgensjuksköterskor.*
Vården i Stockholm har ett akut behov *av våra yrkesgrupper för att kunna ge medborgarna den goda vård som de behöver och har rätt till.*

Vårdförbundets yrkanden till Löneöversyn 2021

- Målet är en ökad lönespridning med en lönespridningskvot på *minst* 2,0 (P10/P90)
- *Minst* 10 000kr mer i månadslön till särskilt yrkesskickliga under avtalsperioden
- Alla som uppfyller kriterierna för särskilt yrkesskickliga skall identifieras och lönesättas därefter. Detta får inte motverka vare sig tydliga satsningar på dessa individer eller
- Det skall finnas utrymme för en god löneutveckling även för de individer som inte identifieras som särskilt yrkesskickliga
- De individer som har halkat efter i löneutveckling (”hängmatta”, ”snedsitsar”) behöver identifieras och få sina löner justerade. Vare sig detta sker inom eller utom löneöversynen måste särskilda medel avsättas i arbetsgivarens budget utan att löneutvecklingen påverkas negativt för övriga individer.
- Lönesättande chefer skall ges ekonomiskt utrymme och mandat att lönesätta utifrån behov så att både kvarstannande och rekrytering gynnas.
- Tecknande av kollektivavtal för specialistutbildning inom ramen för anställningen med bibehållna anställningsvillkor (AST- akademisk specialisttjänstgöring).