

Detaljerad lönestatistik via webben

Vårdförbundets webbaserade lönestatistik bygger på anställningar bland Vårdförbundets yrkesaktiva medlemmar inom samtliga sektorer. Den statistik som används är den partsgemensamma lönestatistiken där Vårdförbundet har statistikavtal, vilket i detta avseende innefattar statistik från Arbetsgivarverket, SKL, Vårdföretagarna, KFS och KFO. Läs mer på www.vardforbundet.se/lonestatistik

Jämför din lön

Med Vårdförbundets lönesnurra kan medlemmar i Vårdförbundet jämföra sin lön med andras löner. Lönesnurran nås genom länken: www.vardforbundet.se/lonesnurra (inloggning krävs).

VÄLJ YRKE*

Välj

SEKTOR (var är du anställd?)

Alla

VÄLJ BEFATTNING

LÄN DÄR DU ARBETAR

Alla

JÄMFÖR MED DIN LÖN

kr/mån

BERÄKNA

* OBLIGATORISKA UPPGIFTER

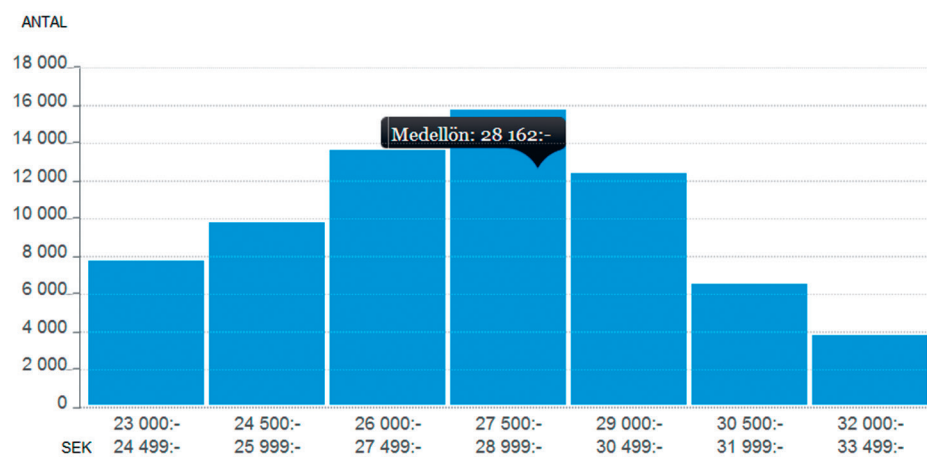
[Så här fungerar lönesnurran](#)

[Så här har vi räknat](#)

[Tryck till om Lönesnurran](#)

[Skriv ut resultat](#)

Medellön för medlemmar i Vårdförbundet



Visa som diagram • [Visa som tabell](#)



Medlemmar i Vårdförbundet arbetar för en säker vård. Vi är 110 000 sjuksköterskor, barnmorskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor som utvecklar vården för dig som individ. Från sjukdom och diagnos till hälsa och helhet.

www.vardforbundet.se



Vårdmiljö
Lön



Verksamhetens uppdrag och mål

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att verksamhetens mål uppnås. Resultatet av din kunskap i vårdmötet ska synas för att kunna lönesättas. Kunskap gör skillnad för kvalitet och resultat för den enskilda vårdtagaren. Du måste därför vara involverad i och ha inflytande över verksamhetens planering, mål och genomförande. Genom att ständigt föra en dialog om behov, krav och förväntningar påverkar du det som styr lönesättningen, värderingen och vad som ska värderas.

Det ska finnas ett tydligt och positivt samband mellan ditt resultat och högre lön. För att det ska fungera behöver verksamhetens uppdrag vara klart beskrivet. Du och dina kollegor undersöker gemensamt vad som är ett bra resultat i er yrkesutövning. Tillsammans med närmaste chefen formulerar ni hur olika specialistkunskaper och kompetenser samt resultat ska värderas och lönesättas.

Utgå från vårdmötet

Det är i vårdmötet som kvaliteten i vården skapas och resultatet kan mätas. Genom att beskriva det som krävs för ett bra vårdmöte blir det tydligt vad varje medarbetares bidrag har för betydelse för att nå målen. Organisationen ska vara utformad med rutiner så att kompetensutvecklingen är en naturlig del av arbetet.

Tid för reflektion är också en förutsättning för kunskapsutvecklingen. En god vårdmiljö handlar om att ha kunskap om helheten och att se sin egen roll i den. Ditt resultat gör att verksamheten utvecklas och utveckling ska löna sig.

Vad är det som ska lönesättas?

Lönen kan beskrivas i olika delar; värderingen av yrket och åtagandet i anställningen. Det handlar om kunskap, kompetens, erfarenhet och vilka resultat du når utifrån verksamhetsuppdraget. Det innebär bland annat att följa kunskapsutvecklingen, utveckla och använda ny kunskap som förbättrar och effektiviserar vården. Din förmåga till självständighet, initiativförmåga och samarbete spelar också en viktig roll för resultatet. En förutsättning för

lönesättning är att det finns kriterier på arbetsplatsen för vad som ska bedömas. De ska vara kända och förankrade i verksamheten. Kriterierna ska utgå från verksamhetens mål och individernas förmåga att bidra i sitt arbete för att uppnå målen.

Sambandet arbetstid och lön

Lönen påverkas också av när på dygnet man arbetar. Vårdförbundet vill att ersättning för obekväm arbetstid ska kunna utgå som högre lön i form av fast kontant lön eller tillägg i form av tid eller pengar. Hur compensationen ser ut är en fråga för chefen och medarbetaren. Vårdförbundet anser att all tid som en medarbetare står till arbetsgivarens förfogande ska betraktas som arbetstid, även jour och beredskap.

Chefen, lönebildning och samverkan

Lönen ska sättas i dialog mellan dig och din chef. Chefen ska ha förutsättningar att leda så att processerna kring verksamhetsplanering, budget och lönesättning blir en sammanhållen process. Verksamhet, budget och lön ska vara självklara inslag i samverkan på arbetsplatsen. Medarbetarsamtal, verksamhets- och budgetplanering är en del av underlaget för planering på alla nivåer hos arbetsgivaren. Det är här som utrymmet för lönesättningen skapas.

Alla är olika – och unika

Verksamhetsplanering innebär att beskriva vilken specialistkunskap, kunskap och kompetens som behövs för att nå målen. Hänsyn måste också tas till yrkesutövarnas olika kompetenser. Teamet stödjer varandra genom sina olika kunskaper och erfarenheter både inom och mellan yrkesgrupperna. Detta skapar möjligheter att uppnå ett bra resultat tillsammans med vårdtagaren. Var och en som arbetar inom vården ska kunna använda sin kunskap och kompetens på bästa sätt för att påverka sin egen löneutveckling.



Begär lön efter kunskap och kompetens

Gör en beskrivning av dig själv. Din kunskap - är du specialistutbildad? Din erfarenhet - vilken kompetens har den gett dig och vilka resultat har du åstadkommit i verksamheten? Jämför det du kan med det du gör och hur du använder Din kunskap i planeringen av verksamheten. Ditt bidrag och det resultat som du åstadkommit i verksamheten måste beskrivas så att det blir möjligt att värdera och lönesätta.

Läget på arbetsmarknaden

Tillgång och efterfrågan påverkar lönesättningen. En ökad rörlighet på arbetsmarknaden har betydelse för lönen. Att byta arbetsplats med jämna mellanrum kan påverka lönen positivt. Samhällets och vårdens ökade efterfrågan på vår kunskap påverkar värdet och medverkar till att höja löneläget. Kunskap om arbetsmarknadsläget och en aktiv lönerådgivning är viktiga förutsättningar för framgång.

Lön och kön

Det krävs en värderingsförändring av yrkesgrupperna i Vårdförbundet. Kvinnors och mäns kunskap ska värderas lika oavsett område eller sektor. Det finns en överenskommen på svensk arbetsmarknad att exportsektorn ska vara löneledande. Detta påverkar våra möjligheter att rättställa lönerna. Kvinnor arbetar i större omfattning i offentlig sektor och män i den privata sektorn och arbetsmarknadens parter förfogar bara över det utrymme som gäller för respektive sektor. Det innebär att värderingsförändringen inte kan lösas enbart inom den offentliga sektorn. För att uppnå en lönerelationsförändring mellan kvinnor och män krävs att den accepteras i hela samhället.

Inflytande är utgångspunkten

Vårdförbundet har gjort flera medvetna vägval när det gäller våra lönepolitiska strategier. Fokus har förflyttats från kollektivet till individen. Individen ska själv kunna vara med och påverka verksamheten och därmed sin egen löneutveckling. Det innebär att inflytande är utgångspunkten för att du som yrkesutövare ska kunna påverka utvecklingen av såväl vården som lönen.

Det är på arbetsplatsen som det fackliga arbetet gör mest nytta. Vårdförbundet tecknar därför avtal med arbetsgivare för att alla medlemmar ska ha direkt inflytande i verksamheten. I frågor som berör arbetsplatsen ska de som har kunskap om förhållanden där också delta i dialogen kring lösningarna. Förhållningssättet kräver en bra dialog. Tillsammans med den förtroendevalde har medlemmarna i Vårdförbundet stor möjlighet att påverka. Genom att samverka kan vi tillsammans påverka förutsättningarna för arbetsplatsen och på så sätt initiera till de bästa besluten för båda parter.

Medlemskapet i Vårdförbundet ger både ett individuellt inflytande och en kollektiv, kollegial gemenskap. Den kollegiala gemenskapen ger större möjligheter att med trovärdighet kunna förändra attityder och strukturer.

Läs mer

På Vårdförbundets webbplats hittar du mer information om bland annat lön, lönestatistik och kollektivavtal. www.vardforbundet.se