



Motion nr 2 – Dalarna

Rubrik : Låt kompetensen stanna

Beskrivning : Inom hälso- och sjukvården talar vi ofta om vikten av kontinuitet, kompetensförsörjning och att behålla erfaren personal. Samtidigt upplever många sjuksköterskor att möjligheten till en tydlig löneutveckling hos samma arbetsgivare är begränsad. För att få ett större lönepåslag kan det i praktiken vara betydligt mer lönsamt att byta arbetsgivare, exempelvis till en annan region eller kommun, än att stanna kvar och fortsätta utvecklas på sin nuvarande arbetsplats. Att byta arbetsplats kan naturligtvis vara positivt och ge nya erfarenheter. Problemet uppstår när lönesystemet i sig skapar incitament för medarbetare att lämna en arbetsplats för att få en löneutveckling som är svår att uppnå genom att stanna kvar. När en erfaren sjuksköterska lämnar förlorar arbetsplatsen inte bara en medarbetare utan även kompetens som har byggts upp under flera år. En nyanställd kan behöva lång tid för att utveckla motsvarande erfarenhet, lokalkännedom, självständighet och verksamhetsspecifik kompetens. Samtidigt kräver introduktion och handledning av nya medarbetare resurser från den befintliga personalen. Det blir därför motsägelsefullt att arbetsgivare å ena sidan arbetar med kompetensförsörjning och försöker behålla personal, men å andra sidan har lönestrukturer där det kan löna sig betydligt mer att byta arbetsgivare än att stanna kvar. Detta riskerar dessutom att missgynna medarbetare som av familjescäl, geografiska skäl eller andra omständigheter har begränsade möjligheter att regelbundet byta arbetsgivare. Lång erfarenhet hos samma arbetsgivare ska inte innebära att en medarbetare halkar efter lönemässigt. Tvärtom bör dokumenterad kompetens, erfarenhet, ansvar och långsiktig utveckling på arbetsplatsen kunna ge en tydlig löneutveckling.

Beslutsförslag : Jag föreslår därför att Vårdförbundet verkar för att arbetsgivare utvecklar lönemodeller som tydligare premierar erfarenhet, kompetensutveckling och kontinuitet, att Vårdförbundet verkar för att medlemmar ska kunna få en betydande löneutveckling även utan att behöva byta arbetsgivare, att Vårdförbundet lyfter sambandet mellan löneutveckling och arbetsgivarens förmåga att behålla erfaren och kompetent personal, samt att Vårdförbundet verkar för att långvarig anställning hos samma arbetsgivare inte ska innebära en ekonomisk nackdel jämfört med att regelbundet byta arbetsgivare.

Namn : Olena Kucheruk

Styrelsens svar på motion nr 2: "Låt kompetensen stanna"

Styrelsen delar motionärens bild av problematiken kring löneutveckling och kompetensförsörjning inom hälso- och sjukvården. Vårdförbundet verkar för en lönebildning där utbildning, erfarenhet, ansvar och kompetens värderas genom hela yrkeslivet. Det är viktigt att medlemmar ska kunna utvecklas både professionellt och lönemässigt utan att behöva byta arbetsgivare.



Erfarna sjuksköterskor och andra professioner inom Vårdförbundets yrkesgrupper utgör en ovärderlig resurs för verksamheterna. Deras kompetens bidrar till kvalitet, patientsäkerhet, kontinuitet och utveckling i vården. När lönestrukturer inte tillräckligt premierar erfarenhet och långsiktig kompetensutveckling riskerar arbetsgivaren att förlora värdefull kompetens, vilket försvårar både kompetensförsörjning och verksamhetsutveckling.

Styrelsen anser att motionens intention ligger väl i linje med Vårdförbundets arbete för hållbara lönekarriärer, ökad lönespridning och en löneutveckling som speglar medlemmarnas kompetens och bidrag till verksamheten.

Detta är en prioriterat fråga för Vårdförbundet nationellt. Det finns och håller på att bli uppdaterats stödmaterial för lokala förtroendevalda gällande lön och löneöversyn för att komplettera och ge styrka till arbetet på flera frontar.

Styrelsen föreslår därför årsmötet att bifalla motionen i sin helhet.