



# Avdelningsråd

Januari 2020

VÅRDFÖR-  
BUNDET



## Verksamhetsåret 2020

**Vi ska vara en stark,  
kollektivavtalsbärande  
organisation för våra fyra yrken  
med legitimitet och tyngd att driva  
och tillvarata medlems intressen  
samt påverka vården.**





## Agenda

- 08.30 Inledning
- 09.00 Fika
- 09.30 HÖK 19 – Var i processen befinner vi oss nu och vilka resultat ser vi?
- 12.15 Lunch
- 13.15 Eftermiddagen, 3 rum utifrån vår Vision och föreningen, varav man kan välja två:
  - Rum Tro** Medlemsutveckling
  - Rum Tid & kunskap** Hur blir jag trygg förtroendevald
  - Rum Vilja** Visionen
- 16.30 Summering & avslut



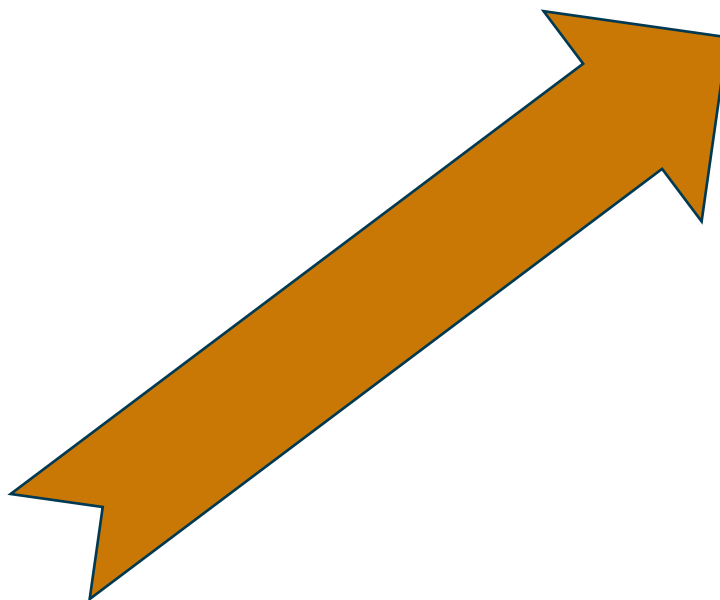
# HÖK 19

## Blekinge





# Statistik Blekinge och landet





- Förhandlingsdelegation informerar om nuläget i lönearbetet i länet och landet. Vi befinner oss i fasen då utfall i procent och kronor börjar komma in, vilket innebär att vi får en mängd siffror som skall "paketeras" och analyseras för att kunna se om arbetsgivaren har använt löneavtalet och dess syfte så som det är tänkt.
- Vi kommer att återkomma vid vårinternat med resultatet av analyserna för 2019 samt även då fortsätta med tank och strategier för 2020 och 2021.
- Stödmaterial för dig i samtalen tillsammans med dina kollegor finns på webben.



Karlskrona  
5.0 %

Olofström  
3,7 %

Region  
Blekinge  
3,3 %

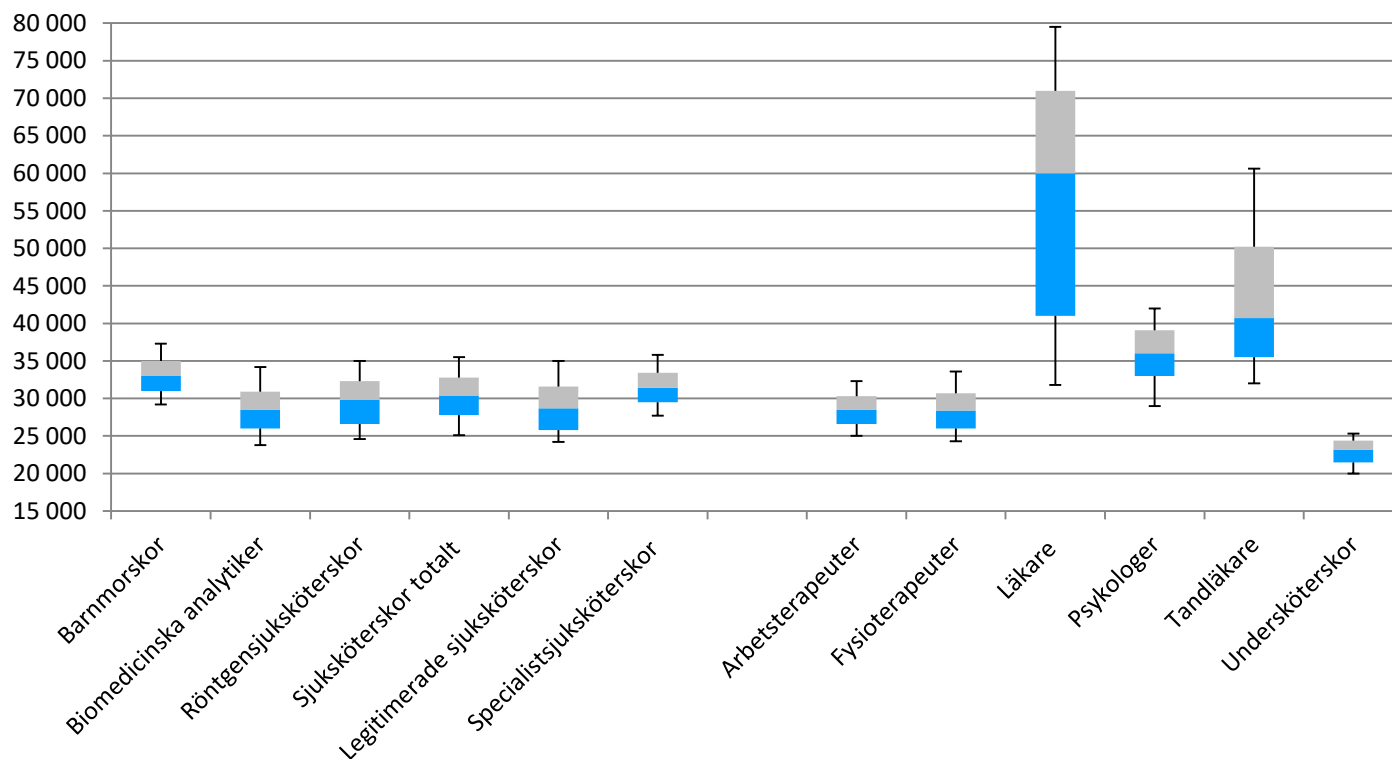
Karlshamn  
4,5 %

Ronneby  
3,5 %

Sölvesborg  
2,6 %



# Löneavtalets syfte med ökad lönespridning och partsarbete







## HÖK 19 ger goda förutsättningar för Vårdförbundets medlemmar – men det är arbetsgivaren som ska leverera

Avtalet HÖK 19 innehåller tydliga krav på att särskilt yrkesskickliga ska prioriteras i den lokala lönebildningen. Det finns säklart stora förväntningar från medlemmar att prioriteringen ska synas tydligt redan i 2019 års lönerevision. Vi ska komma ihåg att detta är första lönerevisionen av tre. Vårdförbundet bedömer att var fjärde medarbetare kan bedömas vara särskilt yrkesskicklig och har fortfarande som mål att särskilt yrkesskickliga ska ha 10 000 kronor mer i månaden i slutet av den treåriga avtalsperioden.

Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att prioriteringen av särskilt yrkesskickliga mediet, inte målet. Målet är ökad lönespridning, så att medarbetare ser att det är möjligt att göra lönekarriär i yrket. Vi kommer dock inte att kunna uppnå fullkomlig rättvisa överallt – lönesättning är subjektiv till sin natur och det är arbetsgivaren som slutligt sätter lönen.

Det vi för fram är att om arbetsgivarna inte prioriterar särskilt yrkesskickliga och åstadkommer ökad lönespridning kommer de inte att kunna leverera en god och säker vård till invånarna och politikerna kommer inte att kunna leverera på väljarnas viktigaste fråga. De särskilt yrkesskickliga är ju de som får vården att fungera, som gör att operationsköerna betas av, att patienter får rätt och tidig diagnos, att kvinnor kan få en trygg och säker förlossning och eftervård och att nya i yrket får en bra start och stannar kvar i vården.

De särskilt yrkesskickliga är ingen ny grupp, de har alltid funnits, men de har fått stå tillbaka i löneutveckling under många år, då arbetsgivarna i stället valt att ge högre löneökningar till mindre erfarna och nya i yrket. Det krävs därför en löneinjektion, en återställare för att rätta till det som redan borde ha skett. Arbetsgivarna har i avtalet fått verktyg för att rätta framtiden – nu är det dags för dem att börja använda verktygen och leverera.

Vi utvärderar avtalet löpande och vi har också flera gemensamma avstämningar på vägen, både lokalt och centralt. Bland annat arbetar vi partsgemensamt med hur vi får en ökad lönespridning, en god löneutveckling i yrket och hur man arbetar med att prioritera särskilt yrkesskickliga. Det är ett viktigt arbete som syftar till att få en långsiktigt hållbar och gemensam syn på lönebildning och vikten av att kunna göra lönekarriär i yrket. Dessutom har vi i HÖK 19 nu fått igenom sänkt veckoarbetstid vid ständigt natt i kommunerna, så nu har alla som arbetar helt eller delvis natt i kommuner, kommunala bolag och regioner mer tid för vila och återhämtning.

Vi är absolut inte nöjda med 2019 års utfall överallt. Men vi har fortfarande som mål att särskilt yrkesskickliga i slutet av den treåriga avtalsperioden har fått 10 000 kronor mer i månaden och vi kommer att fortsätta sätta hårt tryck på arbetsgivare och politiker. Men det är de som sitter på besluten som gör att avtalets prioritering av särskilt yrkesskickliga blir verklighet.

Hade det inte varit bättre att få in siffran 10 000 kronor i avtalet, kanske någon undrar. Vårdförbundet har sedan många år ett icke nivåbestämt avtal, det som brukar kallas "sifferlöst". Det anger inget garanterat utfall för kollektivet eller individen, utan bygger i stället på lokal lönebildning där lönen sätts i dialog mellan chef och medarbetare. Detta eftersom

**Välkomna!**  
Ett partsgemensamt arbete om  
önskvärd lönestruktur (HÖK 19)  
SKL/Sobona och Vårdförbundet  
23 september 2019



**Undrar du över innehållet i  
eftermiddagens tre rum, hör av dig till  
din kontaktperson i styrelsen.**