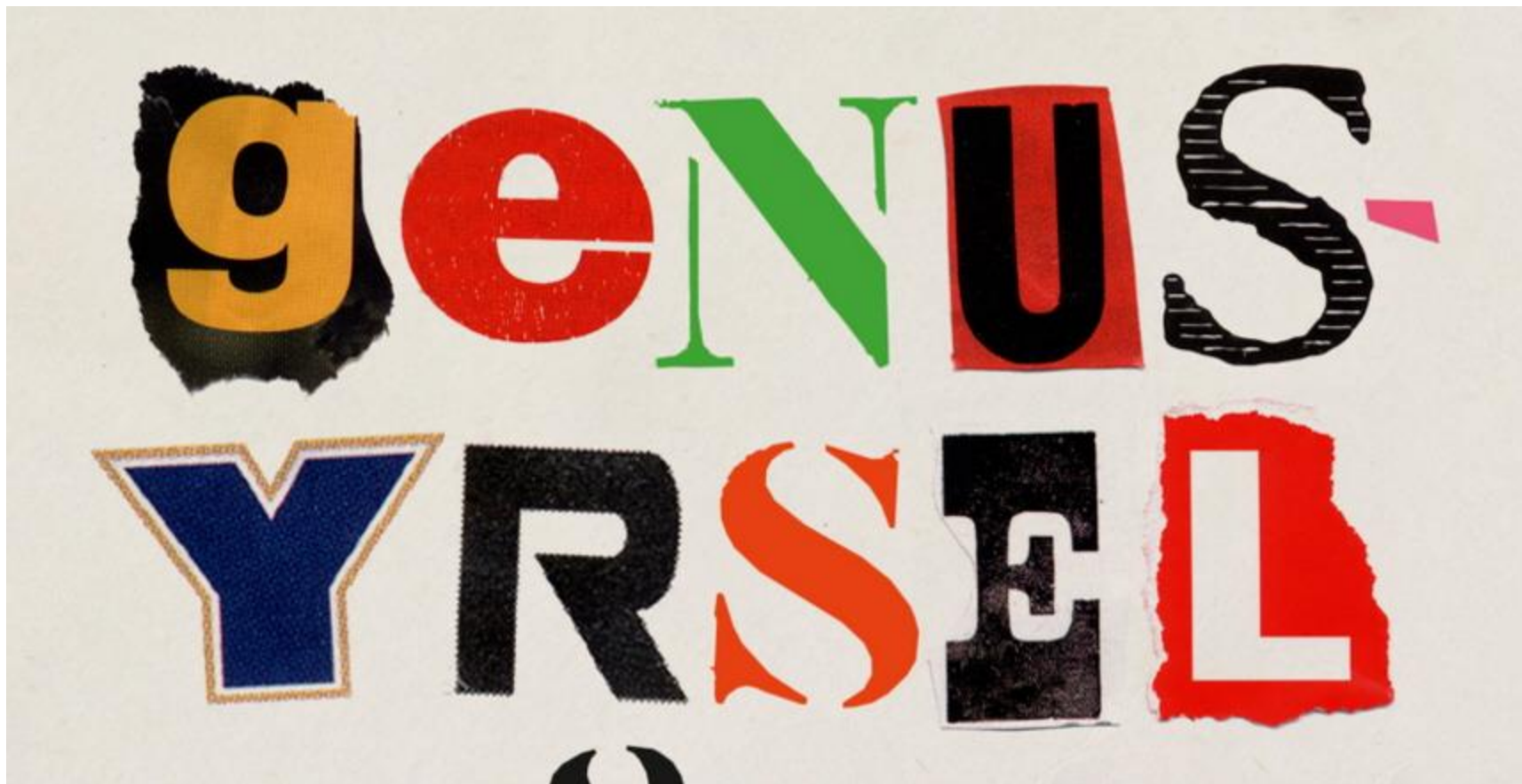




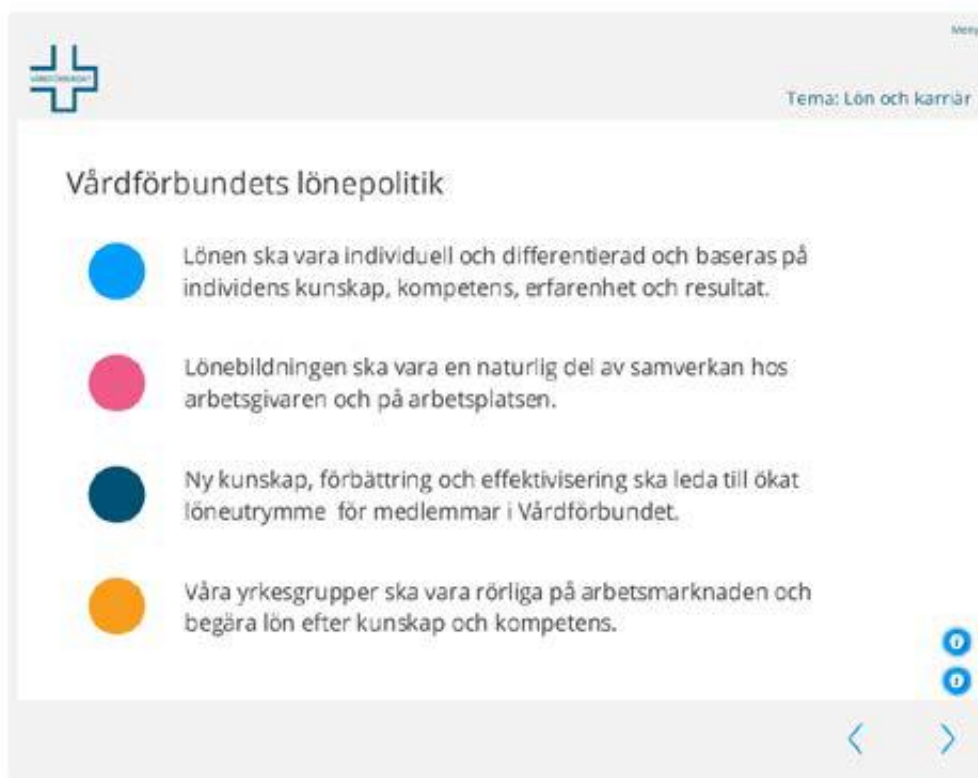
**Lön, Statistik, politik**

**KARRIÄR**

VÅRDFÖR  
BUNDET







The screenshot shows a presentation slide with a grey header. On the left is the Vårdförbundet logo (a blue cross with a white center). On the right, it says 'Tema: Lön och karriär'. The main content area has a white background and is titled 'Vårdförbundets lönepolitik'. It contains four bullet points, each with a colored circle: a blue circle, a pink circle, a dark blue circle, and an orange circle. At the bottom right of the slide, there are two small blue circular icons and navigation arrows (left and right).

Meny

Tema: Lön och karriär

### Vårdförbundets lönepolitik

- Lönen ska vara individuell och differentierad och baseras på individens kunskap, kompetens, erfarenhet och resultat.
- Lönebildningen ska vara en naturlig del av samverkan hos arbetsgivaren och på arbetsplatsen.
- Ny kunskap, förbättring och effektivisering ska leda till ökat löneutrymme för medlemmar i Vårdförbundet.
- Våra yrkesgrupper ska vara rörliga på arbetsmarknaden och begära lön efter kunskap och kompetens.



**Lönesamtalet**

3 faktorer utgör grunden för värdering av den individuella lönen:

- ANSTÄLLNINGEN
- VAD DU GÖR
- HUR DU GÖR
- HELHETSVÄRDERING

DIALOG CHEF – MEDARBETARE

**LÖNESÄTTNING**

**DIN LÖN**

LÖNESAMTAL, VERKSAMHETSMÅL, VERKSAMHETSPLANERING, LÖNEKRITERIER, LÖNEPOLICY, UTVECKLINGSSAMTAL

Tema: Lön

Meny



## Lönsamt Inför lönesamtalet





Meny

Tema: Lön

## Inför lönesamtalet

- Kartlägg din arbetsinsats
- Gå igenom lönekriterierna
- Har du uppnått uppsatta mål?
- Vilken lön vill du ha?

< >



Meny

Tema: Lön

## Efter lönesamtalet

- Utvärdera ditt lönesamtal
- Är du nöjd?
- Vilka karriärvägar finns det inom din anställning?
- Vilka karriärvägar finns det inom din profession



BRA JOBBAT!

< >







Tema: Lön och karriär



Tydliga karriärvägar för samtliga vårdens professioner - både kliniskt och akademiskt - krävs för att säkra vårdens kunskapsutveckling och kvalitet.



- Karriär
- Forskning
- Framtid
- Utbildning
- Ledarskap
- Utveckling

< >

# Karriär



Varför har du valt ditt yrke?

Hur har ditt yrkesliv sett ut?

Har du gjort karriär?

Vad innebär karriär för dig?

Vad tror du kan vara viktigt på din arbetsplats som utvecklar dig och som gör att du kan avancera på din arbetsplats?

# Promenadprat vid fiket



## 1. Målet

- Vad vill du uppnå?

## 2. Analys av nuläget

- Hur ser situationen ut?
- Vad har du gjort hittills?
  - Vad vill du?
  - Vad hindrar dig?

## 3. Alternativa vägar

- Vilka handlingsalternativ har du?
- För och nackdelar med respektive alternativ
- Det värsta som skulle kunna hända?
- Det bästa som skulle kunna hända?

## 4. Vilja/handling

- Vad väljer du?
- Vad är nästa steg?
- När ska du göra det?

# Karriärutvecklingsmodell



## Nivå 1

### Nybörjare

Formella krav:

Legitimerad sjuksköterska med eller utan tidigare vårderfarenhet.

Påbörjar verksamhetens introduktionsår/basår

Tid nivå 1:

En till tolv månader

# Karriärutvecklingsmodell



## Nivå 2

### Erfaren

Formella krav:

Legitimerad sjuksköterska med minst tolv månaders erfarenhet.

Genomgått verksamhetens introduktionsår/basår.

Tid nivå 2:

Från ett års erfarenhet.

Individuell bedömning.

# Karriärutvecklingsmodell

## Nivå 3

### Kompetent

Formella krav:

Legitimerad sjuksköterska med special- eller funktionsutbildning (tex diabetessjuksköterska, stomiterapeut, astma-/kolsjuksköterska, allergologisjuksköterska m.fl.) inom verksamhetens område.

Tid nivå 3:

Minst ett års klinisk erfarenhet.

Individuell bedömning.

# Karriärutvecklingsmodell



## Nivå 4

### Specialist

Formella krav:

Specialutbildning, specialistutbildning (enligt socialstyrelsen godkänd specialistutbildning) eller magister/masterexamen.

Tid nivå 4:

Minst fem års klinisk verksamhet.

# Karriärutvecklingsmodell



## Nivå 5

### Avancerad specialist

Formella krav:

Special eller specialistutbildad sjuksköterska som arbetar med exempelvis; patientnära vård, utbildning och pedagogik, forsknings och utvecklingsprojekt samt chef och ledarskap.

Tid i nivå 5:

Minst fem till åtta års erfarenhet.

Individuell bedömning.



# Karriärutvecklingsmodell



## Nivå 6

### Expert

Formella krav:

Legitimerad sjuksköterska/barnmorska.

Doktorsexamen, licentiat.

Special- eller specialistutbildad sjuksköterska som arbetar med exempelvis patientnära vård, utbildning och pedagogik, forsknings- och utvecklingsprojekt samt chef och ledarskap.



# Biomedicinska analytiker

**Basmodell** (Framtagen av biomedicinska analytikerföreningen inom Naturvetarna)

Basmodellen är en generaliserad stomme att stå på som sedan ska kunna implementeras och anpassas efter verksamhetens utformning.

Utvecklingsspalten innehåller förslag för att uppnå nästa kompetensnivå.

## Från Kompetens till Utveckling

### 1. Inlärningsperiod.

Kompetens: Börjar successivt arbeta självständigt i enlighet med behörigheter.

Utveckling: Genomförd inlärningsperiod.

Successivt arbetat självständigt i enlighet med behörigheter. Aktivt deltagande i intern utbildning.

### 2. Arbetar självständigt utan eget ansvarsområde.

Kompetens: Behärskar flera analyser/ undersökningar/arbetsuppgifter

Utveckling: Intresserar sig för verksamheten och bidrar till verksamhetens utveckling. Tar eget ansvar i den mån det är möjligt.

Handledarutbildning.

Deltar aktivt/leder kvalitets-, utvecklings- eller projektarbeten. Intern utbildning inom process eller specialområde. Utbildning på magisternivå.

### 3. Har eget ansvarsområde (funktionsansvar).

Kompetens: Behärskar de flesta analyser/undersökningar/arbetsuppgifter. Utbildar och handleder personal och/eller studenter inom ansvarsområdet.

Utveckling: Masterutbildning, PhD eller likvärdig interutbildning.

Har eget ansvarsområde (process-ansvar/specialansvar). Fördjupad kunskap inom verksamheten. Specialistkompetens för delar av verksamheten. Utbildar och handleder personal och/eller studenter inom ansvarsområdet. Bidrar till verksamhetens utveckling.

### 4. Specialistkompetens.

Kompetens: Högre examen krävs, masterexamen eller PhD.

Deltar på konferenser och FoU-seminarier (nationellt, internationellt).

Är drivande i verksamhetens utveckling.

# En kompetens- och karriärstege för Biomedicinska analytiker



- Tydliggör sambandet mellan kompetens, arbetsuppgifter, ansvar och lön.
- Är ett stöd vid medarbetarsamtal och den årliga löneöversynen, vilket kan förbättra lönespridningen och löneutvecklingen inom yrkesgruppen.
- Stimulerar till kompetenshöjning, ökat ansvarstagande och motiverar till kunskapsspridning mellan arbetstagare.
- Visar möjliga karriärvägar, vilket kan bidra till en konkurrenskraftig rekrytering.
- Tydliggör framtida kompetens- och utvecklingsbehov samt behov av utbildningssatsningar.
- Tydliggör kompetensnivåerna och underlättar därmed lönesättningen.
- Tydliggör verksamhetens kompetensförsörjning.

# Röntgensjuksköterska



Vi arbetar för utvecklandet av specialistutbildning för [röntgensjuksköterskor](#).

[Röntgensjuksköterskeutbildningen](#) behöver i högre grad ses som en sammanhängande process från [röntgensjuksköterskeexamen](#) och [legitimation](#) till [specialistexamen](#) som röntgensjuksköterska och ett fortsatt livslångt lärande.

Specialistutbildningen för röntgensjuksköterskor ska regleras i högskoleförordningen som en yrkesexamen och ges av [universitet/högskola på avancerad nivå](#).

Examen från specialistutbildningen för röntgensjuksköterska ska leda till [en skyddad specialistbeteckning](#) reglerad i Patientsäkerhetslagen.

Med en [reglerad utbildning](#) garanteras både [kvaliteten](#) och [långsiktigheten](#) för utbildningen.

Dess status garanteras genom de nationellt reglerade målen och kraven för examinationen.



# Barnmorskor



- **Kunskapsområdet**

## Utbildningen

Utbildningen till barnmorska är i dag 90 ETCS på **avancerad nivå**.

För att vara behörig till utbildningen krävs **legitimation som sjuksköterska** och minimum **ett års yrkeserfarenhet som sjuksköterska**.

De senare åren inkluderade 90 ETCS även en **magisteruppsats**.

Det är dock möjligt att bli barnmorska utan att göra en magisteruppsats.

På universitetet i Göteborg är det möjligt att studera en **masterutbildning i Reproductiv och sexuell hälsa** (120 ETCS).

# Specialistutbildning för Barnmorskor



Där finns ingen reglerad specialistutbildning för barnmorskor.

Områden där barnmorskan behöver mer kompetens än grundutbildningen ger är till exempel ultraljudsscreening, uroterapi och abortverksamhet.

Vi ser en möjlighet, att i kunskapsområdet kring **fosterdiagnostik**, skapa en **specialistutbildning** för barnmorskor.

# Forskning Barnmorskor



Med **barnmorskeutbildning på avancerad nivå**, är det möjligt att påbörja en forskningsutbildning direkt.

Ett exempel är Vivian Wahlberg som var den första svenska barnmorskan som **disputerade 1982**.

Wahlbergs forskning om **credé profylax** (det vill säga silvernitrattprofylax av nyföddas ögon för att undvika gonorriska ögoninfektioner) ledde till en ändring av proceduren i hela Norden.



# Från Novis till expert



Sjuksköterskeyrket kräver en ansenlig kunskapsbas samt förmåga till kritisk reflektion.

Enligt Benner (1993) utvecklas sjuksköterskan över tid från novis till expert.

Vidare, menar Benner m.fl. (1999) att expertkunnande inte kan förmedlas i klassrummet.

Det måste sjuksköterskor lära sig i praktiken, och genom reflektion.

Den professionella kompetensen ökar således genom att sjuksköterskan regelbundet reflekterar kring sitt yrkesutövande.

Cykel	År	Svensk examen	Självständigt arbete
Forskarnivå	9	Doktorsexamen	120 hp
	8		
	7	Licentiatexamen	60 hp
	6		
Avancerad nivå	5	Masterexamen	D-uppsats 30 hp
	4	Magisterexamen	D-uppsats 15 hp
Grundnivå	3	Kandidatexamen	C-uppsats 15 hp
	2	Högskoleexamen	B-uppsats *
	1		A-uppsats

# Vad kan vi då göra?



The screenshot shows a presentation slide with a grey header containing the Vårdförbundet logo and the text "Tema: Lön". The main content area has a white background with a blue border. It features a list of four bullet points under the heading "Slutsatser - detta behöver göras:". To the right of the list is a white box with a blue border containing two orange arrows pointing to the right, with the text "VÅRDFÖRBUNDETS LÖNESNURRA" and "SLUTSATSER - VÅRDFÖRBUNDETS LIVSLÖNERAPPORT" next to them. At the bottom of the slide, there are navigation icons: a blue 'x' icon, a blue circle with a white 'i' icon, and two blue arrows pointing left and right.

Slutsatser - detta behöver göras:

- ✓ En lönespridning där de högst betalda tjänar dubbelt så mycket som de lägst betalda. Den sammanpressade lönestrukturen är destruktiv både när det gäller möjligheten att rekrytera och att behålla personal i vården.
- ✓ Arbetsgivare som tar ansvar för löneprocessen och använder individuell och differentierad lönesättning.
- ✓ En kraftig ökning av livslönen så att våra medlemmar minst har samma löneutveckling som andra motsvarande grupper under ett yrkesliv.
- ✓ En specialistutbildning som lönar sig. Regjäla löneulyft efter kompetensutveckling är en självklarhet.

VÅRDFÖRBUNDETS LÖNESNURRA

SLUTSATSER - VÅRDFÖRBUNDETS LIVSLÖNERAPPORT

# HÖK 16 Bilaga 5



## Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Denna bilaga anknyter till Löneavtalet och dess överläggning. En förutsättning för att överläggningen ska leda till önskvärd samsyn om arbetsgivarens planerade åtgärder och bidra till en bra löneöversynsprocess är att [bilagans olika delar, lokala förutsättningar och praktiska tillämpning diskuteras](#).

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är [individuell och differentierad](#). En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbets-givaren arbetat fram [grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen](#). Dessa riktlinjer [måste vara kända och diskuterade med medarbetarna](#) i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Lönepolitiken visar arbetsgivarens värderingar och varje arbetsplats måste diskutera vad lönepolitiken innebär för den egna verksamheten. [Lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling](#). Det är i detta sammanhang naturligt att också uppmärksamma arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldraledighet.

[Lönekriterier för lönesättning](#) ska tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål.

Lönebildningen och löneökningsbehovet ska kopplas till arbetsgivarens arbete med verksamhetsmål och verksamhetsutveckling, prioriteringar och ekonomiska förutsättningar och vara en integrerad del av samverkanssystemet mellan parterna. Olika arbetsgivare har på grund av skillnader i storlek och organisation olika förutsättningar för lönebildningsprocessens utformning.