



Förslag till talarmanus för mötesplats lön.

Bild 1

Varmt välkomna till vår mötesplats om lön med fokus på vårt nya löneavtal HÖK19

Bild 2

Visa visionsfilmen som lyfter innovation, karriär, hållbart yrkesliv samt en god löneutveckling genom att klicka på ikonerna så startar Youtubefilmen.

Bild 3

Låt deltagarna sätta upp sitt önskade "spänn" genom att rita på tavlan och reflektera. Den Horisontella linjen beskriver anställningstid. från 1 år till slutlön. Den vertikala linjen beskriver lönenivåer. Starta tex på 20.000 kronor och sluta på 100.000 kronor.

Bild 4

Camilla och Mikael ger oss ett inspel kring det nya avtalet. Visa filmen som ligger på Vårdförbundet Hallands webbsida, eller klicka på ikonerna.

Bild 5

Nu går vi igenom möjligheterna med det nya avtalet.

Bild 6 och 7

Berätta om alla möjligheter med avtalet och dess innehåll.

Bild 8

Avtalet ger sänkt veckoarbetstid vid ständigt nattarbete, så att detta gäller oavsett i vilken verksamhet arbetet sker.

Tidigare avtal omfattade endast nattarbetande medarbetare i regioner och anställda på omväxlande dag/natt i kommuner samt vissa uppräknade företag inom Sobona.

Brister i arbetstidsförläggning skapar stress, dålig arbetsmiljö och frustration lokalt. Nu vill vi tillsammans hitta konkreta verktyg för att komma till rätta med dålig schemaläggning och brister i planeringen av semester, dygnsvila, jour och beredskap. Verktyg till förtroendevalda i det lokala arbetet HÖK 19 bilaga 5 a (delas ut på mötesplatsen på de ställen där LOK även omfattar bilagorna)

Bild 9

Prata tillsammans om Särskilt yrkesskickliga.

Bild 10 och 11

Inför lönesamtalet

Gå igenom upplägget för lönesamtalet som finns på arbetsplatsen och förbered dig utifrån det.

Gå igenom de lönekriterier ni kommit överens om. Hur har du bidragit under året och hur värderar du din insats?

Hur har du utvecklats under året? Har dina arbetsuppgifter förändrats, blivit fler eller svårare? Har du kompetensutvecklat dig? Har du fått använda din specialistkunskap?

Hur har du bidragit till verksamhetens utveckling och mål? Ge konkreta exempel.

Hur har din lön utvecklats under de senaste åren? Jämför i vår statistik i vårt [lönestatistikverktyg](#) (ligger bakom inloggning).

Vid senaste medarbetarsamtalet, vad sa du och din chef skulle påverka din löneutveckling? Var tydlig med hur du ser på din löneutveckling de kommande åren. Sammanfatta och skriv ner dina argument punktvis.

Bild 12 och 13

Under lönesamtalet

Undvik missförstånd - tala klarspråk!

Lyssna och var lyhörd för hur din chef reagerar.

Anteckna och kom överens om hur ni dokumenterar samtalet.

Argumentera för högre lön genom att utgå från hur just din kunskap och kompetens bidragit till verksamhetens behov och utveckling.

Ställ frågor. På så sätt får du veta hur chefen tänker och hur du lättare kan få fram dina argument. Tycker chefen att din lönenivå och löneutveckling speglar svårighetsgraden på dina arbetsuppgifter och prestationer? Vad ska du förändra eller göra för att du ska få den lön du tycker att du är värd? Var tydlig med om du är beredd att ta på dig svårare arbetsuppgifter och/eller mer ansvar.

Om chefen är missnöjd med dina arbetsinsatser, vad behövs från din sida och vad ska din chef göra?

Bild 14

Klicka på ikonerna och logga in på www.vardforbundet.se för att visa webbutbildningen.

Bild 15

Visa gärna verktyget på webben genom att logga in på www.vardforbundet.se

Bild 16

Berätta om vad som händer i din verksamhet.

Förslag på argument inför samtal med arbetsgivare:

Vi har haft individuell och differentierad lön med lokal lönebildning i decennier och ett sifferlöst avtal sedan 2011, som gett arbetsgivaren förutsättningar att jobba med lönestrukturen. Trots det ser vi inte att vare sig lönespridning, lönestruktur eller lönenivåer har förbättrats. Det vi ser är att arbetsgivare lagt de största löneökningarna på de minst erfarna och att lönespridningen därmed ökat under P50 inte mellan P90 och P10. Nu har arbetsgivaren fått en tydlig riktning i HÖK 19: särskilt yrkesskickliga ska prioriteras i lönehänseende.

En satsning på särskilt yrkesskickliga krävs för att rätta till lönestrukturen. Våra medlemmars löneutveckling tappar fart från 35 års ålder för att ytterligare mattas av vid 45. Lönestatistiken visar att det är de minst erfarna som har prioriterats i lönehänseende och att de mest erfarna har fått stå tillbaka under många år. HÖK 19 ger tydliga krav på att det nu är erfarenhet och särskild yrkesskicklighet som ska prioriteras.

Satsningen på särskilt yrkesskickliga handlar om att säkra kompetensförsörjningen i vården och patientsäkerheten. Genom satsningen på särskilt yrkesskickliga får arbetsgivaren möjlighet att behålla och rekrytera de mest erfarna. Det ökar tryggheten på arbetsplatsen – till gagn för både chefer, kollegor och patienter. Det måste löna sig att stanna kvar i det patientnära arbetet. När de mest erfarna lämnar påverkar det inte bara arbetsmiljön och stabiliteten i teamarbetet, utan också patientsäkerheten.

Våra medlemmar har saknat möjlighet till lönekarriär i det patientnära arbetet – HÖK 19 lyfter betydelsen av lönekarriär, så nu måste det bli ändring på det. Våra medlemmar har genomsnittligt haft en god löneutveckling. De senaste 5 åren har löneutvecklingen legat på cirka 4 procent per år. Löneutvecklingen har dock skett från ett förhållandevis lågt utgångsläge – och de med minst erfarenhet har fått den högsta löneutvecklingen. Det innebär att vi inte ser att vare sig lönespridning eller lönenivåer förbättras.

Våra medlemmar har extremt sammanpressad lönestruktur, ibland är lönespridningskvoten så låg som 1,25 (P90/P10). I andra kvinnodominerade yrken inom regioner och kommuner är lönespridningskvoten 1,7. Det normala i akademiska yrken är att du kan fördubbla din lön under ett yrkesliv, det vill säga att den som är i slutet av sin yrkeskarriär tjänar dubbelt så mycket som den som är ny i yrket (lönespridningskvot på 2,0). Vårdförbundets mål är att den som är erfaren i yrket ska tjäna dubbelt så mycket som den som är ny i yrket.

Det handlar inte om höga förstalöner **eller** möjlighet till lönekarriär under hela yrkeslivet. Det handlar om både och. Satsningen på särskilt yrkesskickliga innebär inte att övriga ska stå tillbaka. Det krävs både höga förstalöner och möjlighet till lönekarriär under hela yrkeslivet för att ett yrke ska vara attraktivt när unga väljer akademisk utbildning.

Första linjens chef utgör ett lönetak för sina medarbetare och måste lyftas i lönehänseende.

Endast 5 procent av sjuksköterskorna tjänar mer än 40 000 kr i månaden (grundlönen). Vi ser att tjänstepensionens bestämmelse om avgift på 30 procent över 7,5 inkomstbasbelopp (cirka 40 000 kronor/månad) istället för 4,5 procent av lönen blir ett tak för majoriteten av våra medlemmar (dubbelt löneglastak). Ur ett jämställdhetsperspektiv är det synnerligen allvarligt om våra medlemmars löner hålls under den nivån i syfte att hålla nere pensionskostnaderna.

När de mest erfarna väljer att sluta blir det inte bara sämre arbetsmiljö, det blir även svårt för studenter att få adekvat handledning under VFU-perioderna, nya i yrket får inte tillräckligt stöd och riskerar att lämna yrket i förtid. Även patientsäkerheten drabbas, då erfarenheten och kompetensen närmast patienten minskar.