

2019-08-22

Gemensam överläggning mellan Region Norrbotten och Vårdförbundet 2019

Närvarande

För Region Norrbotten:

Karin Larsson, Jan Sundqvist,
Daniel Westerberg och Lotta Sund-
berg.

För arbetstagarorganisation:

Camilla Eriksson Sundberg och Eli-
sabeth Lindblad

För kännedom

Ska delges berörda HR-chefer

Överläggning

Inledning

Arbetsgivaren har kallat till gemensam överläggning för att ge information om 2019 års löneöversyn enligt nu gällande HÖK 19.

Parterna är överens om att Löneöversyn 2019 sker enligt HÖK och löneavtalets huvudprincip. HÖK och regionens lönebildningsriktlinjer utgör grunden för arbetet med löneöversyn.

Löneöversynen baserar sig på löneunderlag från 1 januari 2019 och ska gälla från och med 1 april 2019.

Medarbetare som är lönesatta i 2019 års nivå skall inte ingå i underlaget och omfattas inte av löneöversyn 2019.

Medarbetare ska inte åsidosättas vid föräldraledighet, sjukdom, studielediga och pensionsavgång eller i övrigt diskrimineras i lönesättning.

Medarbetarsamtal och lönedialog

De årliga medarbetarsamtalen som sker genom dialog om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön skall vara av god kvalitet. I lönedialogen utvärderas medarbetarens prestationer och resultat genom samtal mellan chef och medarbetare om i förväg fastställda lönekriterier, samtidigt som medarbetaren får möjlighet till återkoppling och stöd för sin fortsatta utveckling.

2019-08-22

I bedömningen av medarbetarnas prestation ska även innebörden av särskilt yrkesskickliga tas i beaktan

Lönesamtal

Efter lönedialog och fördelning av utrymme ska chefen i ett lönesamtal meddela medarbetaren den nya lönen och motivera sitt beslut.

Arbetsgivarens lönestatistik

Parterna har gått igenom både novemberstatistik och statistik för Vårdförbundets yrkesgrupper. Under avtalsperioden ska lönenivåer och lönespridning inom respektive yrken särskilt uppmärksammas, med beaktande av särskilt yrkesskickliga. Statistiken kommer att följas och utvärderas både före och efter årliga löneöversynen.

Tids- och handlingsplan för årets löneöversyn

Arbetsgivaren är angelägen om att hela löneöversynsprocessen ska ha en god kvalitet och har upprättat en tid- och handlingsplan som skall vara till stöd för divisionernas arbete. Tidpunkter för aktiviteter i handlingsplanen kan variera.

2019-08-22

Klart	Underlag kvalitetssäkrat av AG och Fackliga organisationer	Samordnare
Pågående och fram till	Rättning av förhandlingsunderlag i HR-systemet vid byte av arbetsplats och lönesättande chef	Team lönebildning/Systemförvaltare
2019-08-12— 2019-08-23	Överläggningsmöten med Vårdförbundet	Samordnare/HR-C
2019-08-19— 2019-09-13	Implementering av bedömningsgrunder i HÖK 19	Div ledning/HR-C
2019-09-02	Förhandlingsunderlag och utrymme fastställt	
2019-09-16 - 2019-09-20, 1vecka	Utrymme fördelas till lönesättande chef	HR-chef/HR-partnerdivision
2019-09-23— 2019-10-04, 2 veckor	Fördelning av löneökningstrymme av lönesättande chef	Lönesättande chef
2019-10-04	Utrymme fördelat och infört i Förhandling på individnivå	Lönesättande chef
2019-10-07— 2019-10-09, 2-3 dgr	Uppföljning av utrymme på div/facklig org och ev åtgärder	Team lönebildning, systemförvaltare, HR-partnerdivision
2019-10-09	Uttag av avstämningsunderlag till fack sparas ner på N:	Systemförvaltare
2019-10-10	Avstämningsunderlag skickas till Vårdförbundet centralt	Samordnare
2019-10-14—29	Chef lämnar ut lista till lokalt förtroendevald som går igenom avstämningsunderlaget.	Chef/Vårdförbundet
2019-10-14— 2019-10-25, 2 veckor	Lönesamtal med medarbetare, lönefil logmodell	Lönesättande chef
2019-10-30	Avstämning med Vårdförbundet	Samordnare
2019-10-30— 2019-11-04 2 dgr	Kvalitetssäkring av aktuella organisations- och anställningsuppgifter innan lönefil skickas	Systemförvaltare
2019-11-05	Lönefilen skickas till Visma	Systemförvaltare
2019-11-26	Ny lön betalas ut	

2019-08-22

Fackliga yrkanden



Uppstart Löneprocess 2019 med Region Norrbotten 23/10-18

Långsiktig Lönestrategi:

Att arbetsgivaren redovisar för Vårdförbundet *hur* en löneutveckling kan se ut över en längre tid; 5 år. VF anser att lönespridningen inom våra fyra yrkesgrupper inte uppfyller bil. 5, HÖK 16, där äldre, erfarna arbetstagare ska uppmärksammas ur lönesordningssynpunkt. Samt att de medarbetare med specialiskunskaper och specialistutbildning ska premieras, då de bidrar till att säkerställa patient säkerheten och minska mortaliteten genom högre akademisk kunskap på sin aktuella arbetsplats (fjärrvisning internationell studie RN4Cast).

Vårdförbundets yrkanden:

- Vårdförbundet anser att en satsning på våra fyra yrkesgrupper inom primärvård och glesbygd, samt dygnet runt verksamheter inom dessa områden, bör tas i särskilt beaktande i löneredovisning 2019.
- Vårdförbundet anser även att i denna löneredovisning bör de barnmorskor och röntgensjuksköterskor inom öppen vården, som inte fick ta del av förra årets lönesatsning, korrigeras och få en likvärdig satsning 2019.

Lönestatistik:

Statistiken visar att region Norrbotten hamnat efter nationellt lönemässigt. Vår lönesäkerhetsrapport (med statistik från SCB) visar även på en felvärdering på ca 30 % i jämförelse med andra likvärdiga akademiska yrkesgrupper.

2018 medianlön i kronor:

Biomedicinska analytiker: Nationellt 31 988/ Norrbotten 32 428 kr
Barnmorskor: Nationellt 39 142/ Norrbotten vårdavd.36 110/mott.35 030 kr.
Röntgensjuksköterskor: Nationellt 34 543/ Norrbotten 30 200kr.
Sjuksköterskor grundutbildade: Nationellt 34 032 / Norrbotten 29 578kr.

*Statistik SCB löneläge 2017, uppräknat med 2,2% (märket) för att få 2018-års lönestatistik.

HR:

Ska ej ges utrymme till fortsatt inblandning vid löneredovisning. Det beror på främst två orsaker:

1. Det som omnämns i bil. 5 HÖK 16 är närmsta chefs uppdrag och ansvar som ska tydliggöras i löneredovisningen. Man pratar inte om HR och dess uppdrag.

AS AS

2019-08-22

Tilläggsyrkanden;

Löneavtalet bilaga 1, HÖK 19, uppmärksammar att lönespridning och lönenivåer ska särskilt uppmärksammas inom respektive yrken.

Därav yrkar Vårdförbundet på att:

- Målet med en god löneutveckling är en kvot på 2,0
- De medlemmar (röntgensjuksköterskor, barnmorskor, biomedicinska analytiker, sjuksköterskor och chefer/ledare) som definieras som särskilt yrkesskickliga, cirka var fjärde medarbetare, erhåller en årlig löneökning av 3333 kr.
- Totalt under avtalsperioden som är tre år lång räknat från 190401, sker för den särskilt yrkesskicklige en löneökning på 10 000 kr, för att på så sätt påbörja en ökad lönespridning.

Yrkanden för chefer;

1. Cheferna behöver stöd i löneprocessen och avtalet
2. Chefslön istället för tillägg, man måste ha möjlighet att förhandla och inte bara få ett tillägg automatiskt.
3. Täckta upp för andra chefer och verksamheter, vad kan man kräva av en chef? Lönepåslag?
4. Den yrkesskickliga chefen: (motivering från ag i förhållande till definitionen vi framarbetat gemensamt i LÖK 19 till HÖK 19)
 - är den som skapar förtroende hos medarbetarna och kan ta beslut och agera samt bemästra olika situationer.
 - är den som leder vårdens utveckling, tex driver PCV
 - är den som ger medarbetarna möjligheter att utvecklas och växa
 - är den som omsätter sina kunskaper när det gäller patientarbete, utveckling, forskning, medarbetare och ekonomi.

Arbetsgivarens inriktning

Parterna är eniga om att med särskilt yrkesskickliga anses de medarbetare och chefer som har längre yrkeserfarenhet och som chef bedömer har en hög prestation som motsvarar den högsta nivån på bedömningsskalan för övervägande del av de lokala lönekriterierna. Denna innebörd ska implementeras till cheferna och tas hänsyn till vid fördelning av utrymmet bland medarbetarna.

Arbetsgivaren tillstyrker/kommenterar vårdförbundets yrkanden gällande:

- Att en särskild satsning utöver det ekonomiska utrymmet ska göras på röntgensjuksköterskor, barnmorskor på mottagning och distriktsjuksköterskor.

2019-08-22

- Att vi är eniga om att vi behöver stödja chefer i löneöversynen med bl a information kontinuerligt, möjlighet till utbildning i lönebildning eventuellt skapa talmanus mm.
- Att vi behöver se över chefslön, finns ett uppdrag att se över frågan.
- Att gällande vad som kan krävas av en chef att täcka upp för annan chef så ser det olika ut beroende på uppdraget, ort, högre nivå. Det viktiga är att ha dialog med överordnad chef om vad som förväntas och det viktigaste är att tänka på arbetsmiljön.
- Att vi använder den befintliga vägledningen som vi har kommit överens om i LoK 19 även för chefer i kombination med chefslönekriterier.

Övriga yrkanden avslår arbetsgivaren.

Det ekonomiska utrymmet för löneöversyn 2019 uppgår till 2,3% på regionnivå. Därutöver tillkommer ett extra utrymme som fördelas till röntgen- och distriktsjuksköterskor, barnmorskor i primärvård och på mottagning i Länsjukvården. Dessa medel ska fördelas individuellt och utifrån prestation och utgör ingen individgaranti. Hänsyn ska även tas till särskilt yrkesskickliga vid fördelning av extra utrymmet.

Vårdförbundets yttrande på arbetsgivarens beslut:

Vårdförbundet är inte enig med arbetsgivaren i arbetsgivarens fastslagna utrymme om 2,3%. Utrymmet är definitivt inte tillräckligt för att kunna särskilja den särskilt yrkesskickliga. Lönespridningen inom medlemskollektivet, avtalsår ett, 2019, kommer inte kunna ske i den takt som Vårdförbundet anser är nödvändigt.

2019-08-22

Avstämning

Avstämning av 2019 års löneöversyn kommer att ske 30 oktober 2019.

Ny lön

Ny lön betalas ut 26 nov 2019.

2 / 19 2019

Lotta Sundberg
Namn
Region Norrbotten

2 / 19 2019

Camilla E Sundberg
Namn
Arbetsstagarorganisation
Värdförbundet