

Max Bauer  
Förhandlare  
040-675 35 08  
max.bauer@skane.se

Datum 2022-04-25  
Dnr 2021-HRA000035

## Överläggning löneöversyn 2022 - Vårdförbundet

**Tid:** 2022-04-19  
2022-04-25

**Plats:** Storgatan 5

**Närvarande:**

för Region Skåne	Max Bauer Jan Lundin
för Vårdförbundet	Malin Tillgren Madelene Meramveliotaki

### § 1 Inledning

Överläggningen sker med stöd av bilaga 1 till HÖK 22 § 2 och utgör inte kollektivavtal. Överläggningen avser löneöversyn 2022.

### § 2 Arbetsgivarens inriktning för löneöversyn 2022

Vårdförbundet har tagit del av dokumentet ”Inriktning för löneöversyn 2022” daterat 2021-11-17.

Parterna är överens om att, för att intentionen i löneavtalet ska kunna uppfyllas gällande möjlighet att kunna göra lönekarriär, ska dialog om ny lön föras mellan chef och medarbetare efter utbildning och/eller när medarbetare får väsentligt förändrade arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren har genomfört ett löneanalysarbete inför löneöversyn 2022 och vidare dialog och fördjupning av detta behöver ske i samband med överläggning på förvaltningsnivå.



På regionövergripande nivå finns inriktningen att i årets löneöversyn särskilt beakta lönespridningen samt våra bästa och mest erfarna medarbetare, det vill säga de särskilt yrkesskickliga. I detta lyfts särskilt medarbetarna inom 24/7-verksamheter samt yrkesgrupperna specialistsjuksköterskor, barnmorskor, röntgensjuksköterskor och biomedicinska analytiker fram. Detta kompletterar det som framgår under § 4 nedan. Region Skåne framhåller särskilt behovet av ökad lönespridning för flera av regionens yrkesgrupper, vilket också framgår av "Inriktning för löneöversyn 2022". En ökad lönespridning uppnås genom att fortsätta lyfta fram våra bästa mest erfarna medarbetare.

På förvaltnings- och/eller verksamhetsnivå ska arbetsgivaren beskriva eventuella satsningar som planeras i årets löneöversyn samt vilka överväganden arbetsgivaren har gjort och vilka lönestrukturella förändringar som önskas uppnås.

### § 3 Vårdförbundets viljeinriktning 2022

Vi har nu ett nytt avtal, HÖK -22. Ett avtal med fortsatt fokus på att lönenivåer och lönespridning inom respektive yrke ska öka. Även det nya avtalet ska ge möjlighet till lönekarriär och god löneutveckling under hela yrkeslivet där särskilt yrkesskickliga ska prioriteras. Problemet Vårdförbundet tidigare sett är att det inte är de särskilt yrkesskickliga som arbetsgivaren satsar på när det gäller lön. Oftast är det de unga och rörliga som fått den bästa löneutveckling, medan de som har lång erfarenhet och känner verksamheten väl halkar efter. Resultatet blir att lönespridningen mellan den som är oerfaren och den som är erfaren samt särskilt yrkesskicklig blir alldeles för liten. Vårdförbundet menar att det måste gå att dubblera sin lön under ett yrkesliv. Precis på samma sätt som vi ser i andra, mer mansdominerade, akademikeryrken.

Prioriteringen av särskilt yrkesskickliga är helt nödvändig för att nå det långsiktiga målet med stor lönespridning och möjligheten till lönekarriär i yrket över tid, så att fler söker sig till och vill stanna i våra yrken. Det gynnar kontinuiteten i vården, patientsäkerheten, arbetsmiljön och yrkenas attraktivitet. Yngre som ser att löneutvecklingen fortsatt är god för deras mer erfarna kollegor blir mer benägna att stanna kvar och de som bedöms som särskilt yrkesskickliga får bättre löneutveckling, vilket leder till högre livslöner och pensioner.

Särskilt yrkesskicklig är dessutom ett begrepp som regionen kan använda sig av vid rekryteringar, för att säkerställa att de får rätt kompetens i teamet. I en lärande organisation måste det finnas de som är skickligare än andra – vi behöver alla förebilder.

Om en ordentlig satsning på de särskilt yrkesskickliga uteblir i årets löneöversyn befarar Vårdförbundet att erfarna och särskilt yrkesskickliga fortsatt kommer att välja att lämna regionen. Pandemin har tydligt visat hur viktiga Vårdförbundets medlemmar är för den hälso- och sjukvård som bedrivs i Region Skånes regi. Vårdförbundets medlemmar är även väldigt viktiga framåt där de spelar en avgörande roll för att det ska finnas en tillgänglig vård och för att köerna ska kunna minska.

För att kunna nå intentionen i HÖK- 22 ser Vårdförbundet att följande krävs:

- Att lönespridningsmättet för Vårdförbundets yrken motsvarar 2,0 över ett yrkesliv. Då detta inte är något som kan uppnås under några enstaka år ser vi att det behövs en tydlig målsättning från arbetsgivaren och handlingsplan för hur lönespridningsmättet ska öka.
- En god löneutveckling för hela kollektivet med en ordentlig satsning på särskilt yrkesskickliga. Detta för att nå det långsiktiga målet om ökad lönespridning och möjlighet till lönekarriär i yrket över tid.

#### § 4 Särskilt yrkesskickliga

##### 4.1 Satsning särskilt yrkesskickliga

Parterna ska gemensamt verka för att löneutvecklingen ska öka i högre grad för särskilt yrkesskickliga (jmf HÖK 22, bilaga 1 § 2 punkten 3), såväl ur lönespridnings- som kompetensförsörjnings synpunkt för Vårdförbundets yrkesgrupper. Detta inkluderar även chefer.

Parterna framhåller vikten av dialog mellan lokala parter på förvaltnings- och verksamhetsnivå om prioritering av särskilt yrkesskickliga och att arbetsgivaren ska redogöra för vad detta innebär i berörd verksamhet.

Läs mer i centrala parters samsynsdokument, [bilaga 1](#).

##### 4.2 Definition

Parterna är överens om att särskilt yrkesskickliga definieras enligt följande:

*Medarbetare med längre yrkeserfarenhet<sup>1</sup>, kompetens och specialistkunskap som leder till förbättrade resultat och bidrag till verksamhetens mål utifrån Region Skånes gemensamma lönekriterier som brutits ner på verksamhets-/enhets-/avdelningsnivå.*

Vårdförbundet lämnar förslag till ytterligare kriterier (se [bilaga 2](#)) och vill särskilt betona förtroenhet som ett kriterium för bedömning om en medarbetare ska anses särskilt yrkesskicklig. Enligt Vårdförbundets definition innebär förtroenhet följande:

*Uppvisar förtroenhet i sin yrkesroll, vilket innebär förmågan att se, upptäcka, bedöma, ta beslut och agera bekvämt i arbetsvardagen. Tar sig an såväl vardagliga uppgifter som svårare situationer på ett tryggt och vant sätt och känner inte oro eller tvekan inför hantering av olika situationer i arbetsvardagen. Personens handlingar och agerande tyder på kompetens baserat på erfarenhet, färdigheter och djupt kunnande.*

---

<sup>1</sup> I diskussionen kring vad som avser "längre yrkeserfarenhet" är parterna överens om att utgångspunkten bör vara runt 15 till 20 års erfarenhet i yrket. Duktiga, men mindre erfarna medarbetare, bör inte anses "särskilt yrkesskickliga" inom ramen för tillämpningen av HÖK. Dessa kan dock premieras i löneöversynen utifrån prestation.

*Är en naturlig ledare och den som andra vänder sig till för råd, stöd och trygghet.*

Arbetsgivaren hänvisar till Region Skånes kriterier för ett gott arbetsresultat - lönekriterier (se bilaga 3) och instämmer i stort i beskrivning av förtrogenhet som en viktig del av yrkesskickligheten.

Parterna framhåller att vikten av att, på alla nivåer i organisationen, föra dialog om de lokala lönekriterierna och om dessa även fångar prioriteringen av särskilt yrkesskickliga eller om förtydliganden/utveckling kan behövas. Dialogen ska föras mot bakgrund av vad som har beskrivits ovan samt bilaga 2.

### **4.3 Uppföljning och utvärdering**

Parterna är överens om att uppföljning och utvärdering av satsningen på särskilt yrkesskickliga i 2022 års löneöversyn ska ske utifrån bilaga 4.

På verksamhets- och förvaltningsnivå redovisas antalet särskilt yrkesskickliga vid verksamheten samt utfall och lönestatistik för gruppen. Uppgifterna ska vara anonymiserade.

På regionövergripande nivå genomförs en särskild analys och uppföljning av lönenivåer och lönespridning inom respektive yrke, för att kunna följa målsättningen med prioriteringen av särskilt yrkesskickliga. Det samlade utfallet samt lönenivå och lönespridning för gruppen särskilt yrkesskickliga redovisas på regionövergripande nivå.

### **§ 5 Parterna konstaterar**

- att fokus är individuell och differentierad lön där de som särskilt bidrar till att uppnå verksamhetens mål i alla lägen ska prioriteras,
- att eftersom avsikten med prioriteringen av särskilt yrkesskickliga är att öka möjligheterna till lönekarriär inom yrket över tid, avses prioriteringen göras bland de medarbetare som har längre yrkeserfarenhet,
- att prioriteringen av särskilt yrkesskickliga inte utesluter prioritering av andra medarbetare och grupper då den lokala lönebildningens grunder fortsatt gäller,
- att vi ska återuppta vårt gemensamma arbete med stöd av centrala parter planerade insatser för att fortsätta arbetet med att utveckla löneöversynsarbetet i enlighet med HÖK bil 5 och "Centrala parter syn på förutsättningarna för en väl fungerande individuell lönesättning",
- att målsättningen är att löneöversynen genomförs så att nya löner utbetalas i oktober 2022.

### **§ 6 Löneöversynens genomförande**

Parterna är överens om att löneöversynen genomförs i dialog chef – medarbetare i enlighet med bilaga 1 HÖK 22.

Överläggning på förvaltningsnivå genomförs under maj 2022.



I enlighet med bilaga 3 HÖK 22 är parterna överens om att en särskild uppföljning och analys ska genomföras efter avstämning på regional nivå.

#### § 7 Förhandlingsunderlag 2022-års löneöversyn

Förhandlingsunderlaget fastställs per 2022-01-31.

#### § 8 Retroaktiv lön

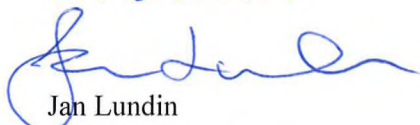
Parterna är överens om att ny lön till Försäkringskassan är den första i den månad då ny lön samt den retroaktiva lönen utbetalas.

#### § 9 Avslutning

I och med denna överläggning är överläggning på regional nivå avslutad.

Ort och datum

Malmö 220425



Jan Lundin

För Region Skåne

Ort och datum

Malmö 220425



Malin Tillgren

För Vårdförbundet

Följande bilagor ingår i protokollet:

1. Samsyn och överenskommelse mellan SKR/Sobona och OFR Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet) om vissa frågor i HÖK 19, 2020-12-22.
2. Vårdförbundets förslag på kriterier för särskilt yrkesskickliga.
3. Kriterier för ett gott ett arbetsresultat – medarbetare.
4. Rapporteringsområden i utvärdering av löneöversyn