

2019 -09- 20

Dnr..... 666240.....

Löneöversyn 2019**Minnesanteckningar från överläggning 2019-09-11, 2019-09-16, 2019-09-17
samt 2019-09-20**

För Region Uppsala:

För Vårdförbundet:

Kristina Lundmark, ordförande
Sofia Lindström, vice ordförande**Region Uppsala**

Arbetsgivaren redogör för Region Uppsalas lönebildningsprocessen och det fortsatta arbetet med att utveckla denna.

Arbetsgivaren förtydligar de grundläggande principer för lönesättning som finns angivna i de centrala huvudöverenskommelserna.

Löneöversynsprocessen

Arbetsgivaren tydliggör den utveckling av löneöversynsprocessen man gjort inför löneöversyn 2019.

Region Uppsala arbetar löpande med att förbättra löneöversynsprocessen. För att synpunkter från fackliga förbund ska komma in i tid inför arbetsgivarens beslut om fördelning av det ekonomiska utrymmet i löneöversynen har arbetsgivaren utvecklat löneöversynsprocessen. De punkter i löneöversynsprocessen där de fackliga organisationerna kan komma med synpunkter är:

1. Kompetensförsörjningsprocessen (enskilt)
2. Höstdialogen
3. Överläggning inför löneöversyn (samtliga fackliga organisationer)
4. Avstämning av genomförd löneöversyn (enskilt)

Inför löneöversyn 2019 har koncernledningen fattat beslut om följande ställningstaganden:

- Individuell och differentierad lönesättning ska tillämpas och ge medarbetaren en möjlighet att påverka sin löneutveckling.
- Medarbetares löneläge kan påverka storleken på en eventuell justering i löneöversynen. (Hela lönen)
- Löneöversynen ska bidra till att eventuella skillnader mellan nuvarande lönebild och arbetsgivarens önskade lönebild minskas med utgångspunkt i kompetensförsörjningsplan och verksamhetens mål och behov.
- Hänsyn ska tas till resultatet av genomförd lönekartläggning.

- Dialogmodellen samt en transparent lönebildningsprocess är viktiga förutsättningar för en väl fungerande lokal lönebildning.
- Innan fördelning av det ekonomiska utrymmet sker inom förvaltningarna ska samråd mellan förvaltningarna genomföras.

Cheferna har ansvar för att Region Uppsalas mål om en medveten och transparent lönebildning förverkligas. Medarbetaren har ansvar för att aktivt delta i lönebildningsprocessen.

Arbetsgivaren vill särskilt trycka på att arbetsgivaren vid varje löneöversyn tittar på varje medarbetares prestation under bedömningsåret samt medarbetarens nuvarande lön och hur den förhåller sig till arbetsgivarens önskade lönebild och gör sedan en bedömning av eventuell justering av lönen. Fokus ligger således på medarbetarens hela lön och inte enbart på bedömning av årets prestation kopplat till årets löneökning.

Det är respektive förvaltnings ansvar att kommunicera hur koncernledningens ställningstagande ska realiserats i förvaltningen.

Löneanalys inför löneöversyn 2019

I sin löneanalys tittar arbetsgivaren på lönebilderna för olika grupper för att avgöra om den överensstämmer med arbetsgivarens önskade lönebild. Vad som kan och behöver göras i löneöversynen påverkas av flera olika faktorer. Rekryteringsläget är en faktor som påverkar analysen när arbetsgivaren fattar beslut kring fördelning av det ekonomiska utrymmet som är avsatt för löneöversyn. Arbetsgivaren konstaterar att det finns yrkesgrupper där man i löneanalysen ser att justeringar av lönebilderna på gruppnivå skulle behöva göras. De grupper med störst behov av justeringar är i dagsläget sjuksköterskor, barnmorskor, psykologer, ingenjörer inom hälso- och sjukvård, nyckelpersoner inom IT, biomedicinska analytiker samt avdelningschefer inom vården. Behoven av justeringar kan dock skilja sig mellan olika förvaltningar och olika verksamhetsområden. Behov av justeringar finns också för grupperna distriktsläkare, arbetsterapeuter, fysioterapeuter, dietister, kuratorer, tekniker elkraft samt elektriker.

Budgetutrymmet för löneöversynen är dock begränsat och kan komma att variera mellan olika förvaltningar inom Region Uppsala.

Vårdförbundet

Vårdförbundet framför att de i avstämning samt kommande löneöversyn vill följa lönestatistiken avseende lönespridningskvot beräknat på grundlön samt att statistiken ska visa 10:e och 90:e percentilen utifrån AID. Vidare ser förbundet att chefer bör lyftas ur statistiken för Sjuksköterska allmän samt att det är viktigt att se hela lönebilderna då begreppet "hela lönen" i praktiken innebär ett lönetak.

Förbundet lyfter problemet att löneutvecklingen i princip stannar vid 35 års ålder och att lönespridningen upplevs som obefintlig. De ser en brist på tydlighet i kommunikationen kring arbetsgivarens löneanalys och efterfrågar lönekriterier på samtliga arbetsplatser.

Vårdförbundet har som mål att särskilt yrkesskickliga medarbetare ska öka sin grundlön med 10 000 kr under avtalsperioden. Under avtalsperioden ser förbundet att ett arbete kring processen behöver göras för att möjliggöra ökad transparens samt för att öka tilliten till arbetsgivaren. Vårdförbundet föreslår, i enlighet med HÖK 19, en samarbetsform där förtroendevald på arbetsplats under löneöversynen får insyn i hur lönesättande chef använt begreppet ”särskilt yrkesskicklig” samt hur lönestrukturen ser ut i förslag till lön. Då arbetsgivaren säger nej till detta 2019 föreslår Vårdförbundet att denna samarbetsform används från och med löneöversyn 2020. Vårdförbundet anser att detta ligger inom ramen för nuvarande process, avtal och lagstiftning och inte alls innebär en ny ordning.

Region Uppsala

Arbetsgivaren menar att det är intressant att se på lönestatistiken ur olika perspektiv, beroende på vilken typ av analys som görs.

Arbetsgivaren ser att det inte är möjligt att införa en ordning där Vårdförbundets lokala ombud skulle sitta i dialog med lönesättande chefer om medarbetarnas lön eftersom lön enligt dialogmodellen ska sättas mellan medarbetare och chef. Arbetsgivaren förordar ökad transparens i lönebildningen och pekar på att Vårdförbundets lokala ombud sedan tidigare har möjlighet att ta del av förslag till ny lön före avstämning sker. Den föreslagna ordningen skulle i princip leda till att varje lönesättande chef hamnar i en förhandlingssituation med lokala ombud. Detta skulle innebära en helt ny förhandlingsmodell som arbetsgivaren inte ser är vare sig önskvärd eller möjlig.

Gemensamma ståndpunkter

De centrala parterna har i HÖK 19 pekat på att lönenivåer och lönespridning inom respektive yrken särskilt ska uppmärksammas under avtalsperioden. Avtalet ger arbetsgivaren ökade förutsättningar att åstadkomma en önskvärd lönestruktur. Målet är en prioritering av särskilt yrkesskickliga för att öka möjligheten till lönekarriär inom yrket över tid. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, och erfarenhet som leder till förbättrade resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid. De lokala lönekriterierna är ett naturligt verktyg för att stödja prioriteringen av dessa medarbetare utifrån lokala förutsättningar och behov.

Med utgångspunkt i centrala parternas intention med HÖK 19 har Vårdförbundet och Region Uppsala kommit överens om vad ”särskilt yrkesskicklig” innebär för Region Uppsala. Till stöd för att kunna identifiera dessa medarbetare ska vara de lönekriterier som finns inom respektive förvaltning. Arbetsgivaren ansvarar för att utifrån aktuella lönekriterier bedöma vilka medarbetare som är särskilt yrkesskickliga. Parterna är överens om att utfall och tillämpning av begreppet ”särskilt yrkesskicklig” ska utvärderas efter avslutad löneöversyn 2019 med möjlighet till revidering, samt att genomgång av lokala lönekriterier behöver ske inför löneöversyn 2020.

Parterna är överens om att särskilt yrkesskicklig innebär att medarbetaren aktivt bidrar till verksamhetens utveckling, till nytta för patienterna. Vidare ser parterna att utmärkande för dessa medarbetare är att de har förmåga att stärka andras kompetens, till exempel medarbetare, studenter eller patienter, genom att dela med sig av sin verksamhetsnära

kunskap. Parterna är också överens om att dessa medarbetare har en längre tids erfarenhet. Medarbetarens handlingar och agerande tyder på kompetens baserat på erfarenhet, färdigheter och djup kunskap. Därtill är parterna även överens om att medarbetaren kan arbeta självständigt, vilket innebär förmåga att se, upptäcka, bedöma, analysera, ta beslut och är trygg med att hantera även komplexa situationer, och arbetar utvecklingsinriktat till nytta för patienten och verksamheten.

Särskilt yrkesskickliga

Parterna är vidare överens om att de medarbetare som bedöms vara särskilt yrkesskicklig sannolikt är det under hela avtalsperioden samt att de särskilt yrkesskickliga finns bland de erfarna medarbetarna.

Arbetsgivaren ser att som vägledande för att identifiera erfarna medarbetare kan Akademiska sjukhusets kompetensmodell för sjuksköterskor användas. Arbetsgivaren avser vidare att i huvudsak prioritera de medarbetare som finns i den kliniska verksamheten.

Förhandlingsmodell

Parterna är överens om att förhandlingsmodell är dialogmodellen enligt HÖK 19.

Tidplan

Utbetalning av nya löner beräknas ske i november 2019.

Medlemslistor

Arbetsgivaren utgår ifrån den 31 januari 2019.

Avstämning

Parterna är överens om att lönen är preliminär i väntan på avstämningen, som kommer att ske efter avslutad löneöversyn. Listor inför avstämningen kommer att skickas från arbetsgivaren den 30 oktober. Parterna träffas för en första avstämning den 12 november.

Avslutande

Överläggningen avslutas.



Kristina Lundmark
Avdelningsordförande Vårdförbundet

För anteckningarna

Förhandlare Region Uppsala