

<b>MÖTESRUBRIK</b>	Överläggning
<b>PLATS</b>	Regionhuset, ing 4
<b>TIDPUNKT</b>	2019-05-29, 2019-06-11, 2019-06-17, 2019-06-18, 2019-06-26, 2019-07-4
<b>NÄRVARANDE</b>	För Region Västmanland: Björn Forsberg Johan Woutilainen Markus Körberg  För Vårdförbundet: Jani Stjernström Ingrid Edman Agneta Wiberg

## ÖVERLÄGGNING – LÖNEÖVERSYN

---

§ 1 Vårdförbundet vill ha en särskild förhandlingsordning för löneöversynen 2019.

Vårdförbundet vill teckna LOK och där också ingå ett partsgemensamt arbete om hälsosam arbetstidsförläggning. Till LOK skulle *HÖK19 Bilaga 5a* ingå som bilaga.

Vårdförbundet yrkar på 10 000 kronor mer till särskilt yrkesskickliga inom avtalsperioden.

Region Västmanland ämnar teckna LOK i sin helhet. Partsgemensamt arbete om arbetstidsförläggning kommer dock inte ingå i LOK. Däremot ser arbetsgivaren positivt på ett gemensamt arbete kring frågan.

§ 2 Parterna har kommit överens om en lokal förhandlingsordning där dialogmodellen tillämpas vid löneöversyn 2019 för merparten av verksamheterna.

Undantag från denna modell görs för följande verksamheter där traditionell förhandling (fördelningsförhandling) kommer att tillämpas.

Västmanlands sjukhus  
Kvinnokliniken  
Laborieverksamhet  
Operation  
Akutkliniken

**PPHV**

Rättpsykiatri

Barn och Ungdomspsykiatri

**Regionkontoret och VLS**

Alla verksamheter

§ 3 Region Västmanland anser att särskilt yrkesskickliga medarbetare ska identifieras i yrkesgrupper som arbetar vårdnära. Enligt arbetsgivaren omsluter detta sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor, Barnmorskor och biomedicinska analytiker (BMA) som har en funktion i patientnära arbete.

Vårdförbundet hävdar att alla medlemmar ska ingå i bedömningskriterierna för erfaren och särskilt yrkesskicklig oavsett var man arbetar.

Parterna är överens om att arbeta enligt följande process för att genomföra löneöversyn 2019 och identifiera särskilt yrkesskickliga inom Vårdförbundets avtalsområde.

- 1) Fastslagen kompetensmodell för sjuksköterskor kommer att tillämpas för att identifiera yrkesskickliga medarbetare.

Kompetensmodellens steg:

1. Teoretiskt kunnig
2. Yrkeskunnig
3. yrkesskicklig
4. utvecklande i klinisk tjänst som

De särskilt yrkesskickliga återfinns i grupperna yrkesskickliga (nivå 3) och utvecklande i klinisk tjänst (nivå 4). Målsättningen är en ökad lönespridning inom dessa grupper.

Modellen används för följande yrkesgrupper: Sjuksköterskor, Specialistsjuksköterskor och Röntgensjuksköterskor.

För yrkesgrupperna biomedicinska analytiker (BMA) och Barnmorskor där kompetensmodell ännu inte finns framtagna används modellens stegbeskrivningar för att urskilja yrkesskickliga medarbetare.

- 2) Verksamheternas befintliga lönekriterier vid redan genomförda lönesamtal används för att bedöma vilka medarbetare som kan definieras som särskilt yrkesskickliga. De befintliga lönekriterierna används tillsammans med ytterligare två kriterier:

- Genom sin yrkeskunskap leverera kvalitet för god och säker vård



- Genom sin yrkeserfarenhet visa på skicklighet inom sitt verksamhetsområde

De medarbetare som utmärkt sig särskilt avseende prestation och bidrag till verksamhetens mål utifrån innevarande lönekriterier samt ovanstående tillägg är de som ska definieras som särskilt yrkesskickliga.

Bedömningen sker utifrån chefs bedömning och innebär inte att nya eller kompletterande lönesamtal behöver göras. Däremot ska lönesamtal genomföras vid de arbetsplatser där de ännu ej har ägt rum.

Vårdförbundet och Region Västmanland är oeniga i processen kring lönesamtalens grundläggande genomförande i stycket ovanför.

Arbetet med att identifiera särskilt yrkesskickliga hålls samman av respektive Verksamhetschef/Klinikchef/Resultatområdeschef. Syftet med detta är säkerställa kvalitet och helhetssyn.

Meddelande om ny lön ska ske muntligen och i dialog mellan chef och medarbetare. I samtalet ska chef på ett tydligt sätt ange motivering till ny lön utifrån lönekriterier och de två kompletterande kriterierna. Detta ska ske före avstämning.

- § 4 Parterna är överens om att ny lön utbetalas i november i samband med ordinarie löneutbetalning med retroaktivitet fr o m 1 april 2019.

- § 5 Avsiktsförklaring inför löneöversyn 2020

1. Fördjupad analys av avtalets hantering och utfall
2. Utvecklat arbete genom samverkan kring kompetensmodellen
3. Regionövergripande partsgemensamt arbete för framtagande av gemensamma lönekriterier för hela regionen som ska brytas ner per arbetsplats.
4. Medarbetarsamtal ska genomföras under hösten 2019 grundat på kompetensmodellen och lönesamtal hålls under våren 2020 utifrån gemensamma lönekriterier.

Parterna har ett gemensamt ansvar att initiera och genomföra ovanstående punkter.

- § 6 Vårdförbundet tydliggör vikten av löneutveckling för äldre arbetstagare.

Arbetsgivaren har inga synpunkter.

- § 7 Dessa överläggningar har inte kollektivavtals ställning.



Datum

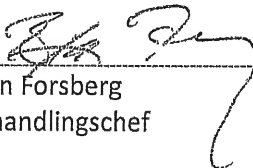
2019-07-04

§ 8 Överläggningen avslutas.

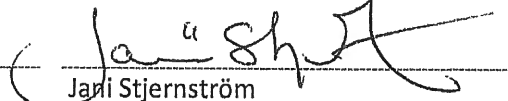
Vid protokollet

\_\_\_\_\_  
Markus Körberg

Justeras 2019-07-12

  
\_\_\_\_\_  
Björn Forsberg  
Förhandlingschef

Justeras 2019-07-18

  
\_\_\_\_\_  
Jani Stjernström  
Ordförande Vårdförbundet