

Sammanställning från grupparbete på VUB den 14 juni

Hur får vi medlemmar på arbetsplatsen med i arbetet kring kriterier för särskilt yrkesskickliga?

Bjud in till dialog kring vad särskilt yrkesskicklighet betyder på varje arbetsplats och vilka kriterier krävs.

Tydlig information om avtalet och var i processen vi befinner oss.

Uppmana chefer att starta ett arbete kring revidering av kompetensmodellen och lönekriterier.

Uppmana till delaktighet och använd påverkansmöjlighet på professionsmöten, APT, lunchmöten och andra dialogmöten.

Medlemsmöten/utbildning och Guldkantsmöten

Eget engagemang: sociala medier, hemsidan, mail, Messenger grupper, blogg.

“Vi är Vårdförbundet”

Läs FAQ på Vårdförbundets hemsida.

Skapa ett öppet klimat där alla kan prata löner och se möjligheten till lönekarriär.

Ta fram statistik gällande lönespridning på arbetsplatsen.

Hur kan vi vidareutveckla lokala lönekriterier för särskilt yrkesskickliga?

Utgå ifrån kompetensmodellen.

Revidera och koppla kompetensmodellen och lönekriterier.

Samla in åsikter från medlemmarna.

Revidera arbetsbeskrivningar befattningsbeskrivningar och behörighetsbevis.

Inventera vad finns alt. saknas gällande special kompetens, erfarenhet eller specialistutbildning på arbetsplatsen.

Bryta ner kompetens, specialistkunskap och erfarenheten i förhållande till verksamhetens mål.

Inventera vilka gruppen anser är “särskilt yrkesskicklig” på arbetsplatsen. Vad specifikt gör dessa kollegor som anses vara särskilt yrkesskicklig?

Gör om mallen för lönesamtal utifrån de nya allmänna lönekriterierna.

Hur kan vi få medlemmar att acceptera en tydlig differentiering i lön?

Dialog, förståelse och innebörden på kompetens, kunskap och erfarenhet.

Tydlig kompetensmodell med möjlighet till lönekarriär.

Tydliga lönekriterier som speglar erfarenhet, kunskap, kompetens och särskilt yrkesskicklighet utifrån verksamhetsmål.

Medarbetarsamtal med vision och mål.

Arbetsgivaren måste bevisa att lönen sätts utifrån tydliga lönekriterier som speglar erfarenhet, kunskap, kompetens och särskilt yrkesskicklighet utan att missgynna andra.

Dialog. Varför ska det inte finnas en tydlig differentiering i lön?

Påvisa möjligheten till lönekarriär.

Tydliga beskrivningar gällande olika arbetsuppdrag.

Berättar om nuvarande löneutveckling som dalar efter att medlemmen har fyllt 35 år.

Prata lön och lönenivåer gällande ny utexaminerade och kollegor med lång erfarenhet, kunskap, kompetens, VUB eller special kompetens.

Alla känner till de individer som "håller ihop" gruppen och vet hur man "släcker eldar".

Hur kan vi få en opinionsbildning för att påverka i frågor kring lön, lönespridning och lönekarriär?

Bjuda in och prata med politiker.

Uppmana medlemmar att delta i revideringsarbete kring lönekriterier.

Öppenhet och dialog kring löner.

Sprida kunskap på arbetsplatsen, i sociala medier samt tidningar.

Filmklipp.

Ställ frågor på Facebook, skriva och dela inlägg.

Skriv gästblogg.

Höras och synas.

Skriv insändare och debattartiklar.

Rätt statistik i media.

Skicka frågor till politiker.

Informera chefer.

Använd hashtaggen #spräcktelönetaket