

Yrke, karriär och lön: Våra professioner i ett utvecklande och hållbart yrkesliv

Vi är ett yrkesförbund

Vårdförbundet är ett yrkesförbund som tillvaratar medlemmarnas fackliga intressen och utvecklingen av professionerna. I Vårdförbundet organiserar vi oss för att påverka våra yrkens, hälso- och sjukvårdens och arbetsvillkorens utveckling. Medlemskapet i vårt yrkesförbund är en av byggstenarna i vår yrkesidentitet och en del i den yrkeskultur vi utvecklar tillsammans. Att vi är professioner förpliktar och vi har gemensamt ansvar för att utveckla våra yrken. Vi bidrar också till samhällets utveckling genom att ta initiativ i samhällsdebatten utifrån vår kunskap, bland annat genom att driva frågor om framtidens hälso- och sjukvård.

Ett yrkesförbund är ett fackförbund som bygger på yrkestillhörighet. Det är som yrkesförbund vi har potential att utveckla vårt förbunds roll för oss medlemmar och i samhället. Vi ska vara en självklar samtalspartner för medlemmar i frågor som rör profession, anställning, lön, vårdmiljö, utveckling och karriär. Det förutsätter att vi har idéer om professionernas, hälso- och sjukvårdens och arbetsvillkorens behov och utveckling. Idéer som gagnar både medlemmar och samhället.

Det finns en kraft i att vi samlas i vårt yrkesförbund och driver dessa frågor

tillsammans. Ju fler vi är, desto större blir vår legitimitet. Det gör att vi kan åstadkomma bättre vård och bättre villkor. Barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor blir starkare tillsammans och har många gemensamma frågor, men det finns också särarter som behöver få plats och synliggöras. Lika väl som våra yrken ska känna gemenskap genom Vårdförbundet ska identifikationen med den egna professionen finnas i kontakten med förbundet.

Vi i Vårdförbundet vill:

- *driva utvecklingen av arbetsvillkorens, professionernas, hälso- och sjukvårdens utveckling till gagn för medlemmar och samhälle*
- *vara yrkesförbundet som är den självklara kollegiala mötesplatsen för våra fyra yrken*
- *vara den självklara samtalspartnern för våra medlemmar i frågor om till exempel profession, anställning, lön, vårdmiljö, utveckling och karriär*

Vi vet hur våra roller bäst kan nyttjas i framtiden

I vår yrkesgärning får vi kunskap och insikter om hälsoutvecklingen i samhället, förståelse för vårdens utvecklingsbehov och en etisk kompetens. Kunskapen och erfarenheterna som vi får i vår yrkesutövning behövs i den övergripande utvecklingen av välfärden, liksom i ledning och utveckling av hälso- och sjukvård på alla nivåer.

Våra yrken har den kunskap som krävs för att på allvar arbeta för en jämlik hälsa på ett sätt som möter olika samhällsgruppers behov. Det kan realiseras genom att barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor tar ansvar på högsta chefsnivå. Det kan också användas genom att vi får plats i arbetet med att utveckla samhällets strategier för att möta hälsoutmaningar.

Mer och mer av hälso- och sjukvården kommer att bedrivas nära invånarna, utanför slutenvården på sjukhusen. I den nära vården kommer ett ökat stöd till individers egenvård att växa fram. Här kommer våra yrkens specifika hälsofrämjande kunskaper att ha stor betydelse.

Samtidigt skapas också nya fält inom hälso- och sjukvården där våra yrken har roller att spela. Utvecklingen mot en sammanhållen, personcentrerad vård skapar behov av kompetens som ser helheten ur människans perspektiv och kan samordna insatser med utgångspunkt i enskilda behov. Våra kunskaper har stor betydelse för att hälso- och sjukvården ska kunna se och möta varje människa på hans villkor. Här finns ett utrymme att utveckla och erövra som vårt ansvarsområde – att ta helhetsperspektivet som främjar personens livskvalitet i komplexa vårdsituationer.

Vi i Vårdförbundet vill:

- *utveckla yrkenas roller och arbetsvillkor inom hela hälso- och sjukvården*
- *ta plats i välfärdsutvecklingen och utvecklingen av strategier för en jämlik*

hälsa i samhället med våra yrkeskunskaper och vår innovationskraft

- *i en personcentrerad vård utveckla vår roll att främja livskvalitet genom att möta människor med ett helhetsperspektiv som ser bortom hälso- och sjukvårdens insatser till deras hela livssituation*

Vi arbetar för yrkesutveckling och utvecklade karriärvägar

Karriär handlar ibland om hierarkiskt avancemang eller djup specialisering. Det kan också handla om klinisk karriär, ledarskap, företagande, verksamhetsutveckling och forskning. När vi i Vårdförbundet beskriver karriär utgår vi också från ett annat perspektiv och menar att det är den utveckling som varje person genomgår under sitt yrkesliv, vilket medför att karriärer kan se olika ut och ha olika slutdestinationer. Det innebär en kunskapsutveckling från novis till expert, utveckling av skicklighet och kompetens av våra egna professioner som ska göras möjlig i den verksamhet där vi finns. Exempelvis genom tydliga karriärmodeller.

I dessa karriärmodeller skall varje yrkesutövare finna tydliga utvecklingsmöjligheter med strukturerade modeller för fort-/specialistutbildning som leder till egen professionsutveckling och nya ansvarsområden i det kliniska arbetet. Detta är en avgörande faktor för exempelvis lönedifferentiering och möjlighet till löneutveckling under hela yrkeslivet. Lön behöver differentieras mer utifrån tydliga lönekriterier baserade på kompetensbeskrivningar och efterfrågad kunskap och inte på oklara subjektiva bedömningar av hur väl man utför sina arbetsuppgifter.

Vårdförbundet som yrkesförbund har en viktig roll i att stödja medlemmarnas yrkes- och karriärutveckling. Även om det finns individuella drivkrafter och karriärmål hos medlemmar är karriärvägarna för våra fyra yrken svagt utvecklade och vi ser att dessa

behöver utvecklas, bli fler och tydligare.

Vi vill kliva fram som samtalspartner i medlemmars yrkes- och karriärutveckling och har en roll att spela som stöd att finna drivkrafter och synliggöra handlingsalternativ. På så sätt kan vi främja att medlemmar gör aktiva val i yrkeslivet.

Utan att minska möjligheten att göra individuella karriärval vill vi se en tydligare yrkesutveckling i flera steg som är desamma för alla våra yrken och som kan innebära möjlighet till karriär. Det skapar förutsättningar för ett utvecklande yrkesliv, en god kompetensförsörjning i vården och dynamiska vårdmiljöer där det finns plats för reflektion, lärande och verksamhetsutveckling:

► Legitimation

Efter avslutad utbildning till respektive yrke erhåller den nyexaminerade sin legitimation efter ansökan hos Socialstyrelsen.

► Yrkesintroduktion genom kliniskt basår

Det första året som yrkesverksam läggs grunden till det fortsatta yrkeslivet genom en bred yrkesintroduktion. Yrkesintroduktion genom kliniskt basår är ett strukturerat sätt att presenteras för yrket och sker verksamhetsnära. Den ersätter inte den arbetsplatsintroduktion som bör ske vid varje ny anställning, utan skapar utveckling och reflektion med hjälp av till exempel processhandledning, etisk reflektion, teamarbete och interprofessionellt lärande.

► Akademisk specialisttjänstgöring - AST

Att specialisera sig ska vara en självklarhet för alla inom våra yrken. Specialiseringen sker genom utbildningsanställningar som regleras av kollektivavtal samt antagning till specialistutbildning. Specialistutbildningen ska bedrivas på högskolans och/eller universitetets avancerade nivå.

► Specialist

Efter genomgången specialisering ska professionsutövaren garanteras en specia-

listtjänst med utökad självständighet och större ansvar för exempelvis vård- och verksamhetsutveckling.

► Avancerad specialist

Inom våra fyra yrken ryms en mångfald av inriktningar i yrkeslivet och det finns goda exempel på tjänster med högre ansvar och djupare kvalifikationskrav än specialist. Ett exempel är avancerad specialistsjuksköterska, en funktion som kräver fördjupad och avancerad kunskap och medför stort ansvar. Vi förespråkar en utveckling av möjligheterna att läsa vidare på avancerad nivå för alla våra yrkesgrupper. Med en mer fördjupad kunskap som ska leda till ett utökat ansvarsområde med specifika tjänster, både inom den slutna vården så väl som inom den nära vården.

► Forskning som ett led i karriärutvecklingen

Forskning är grunden för utvecklingen av våra professioners kunskapsområden och därmed både för yrkena och för vården. Forskningsresultat bidrar till att förändra synen på vår kunskap och bidrag till vårdens utveckling. Det ska finnas kliniska professors- och lektorsbefattningar kopplat till olika vårdverksamheter och/eller specialistområden. Disputerade kan här ta ansvar för vårdens utveckling och stimulera kollegor till yrkesutveckling genom handledning och kunskapsutveckling.

När vi uttalar ett mål om de gemensamma stegen i en yrkeskarriärmodell som omfattar alla i våra yrken utgör det ingen "bortre gräns" för vilka karriärmöjligheter som finns. Modellen ger utrymme för olika individuella drivkrafter och ambitioner. Utbildningen till barnmorska är tillgänglig för dem med sjuksköterskeutbildning och kan påbörjas redan efter steg två i yrkeskarriären för sjuksköterskor.

Vi i Vårdförbundet vill:

- *se en progression i flera steg genom yrkeskarriären. Stegen är gemensamma för de olika yrkena och ska omfatta alla inom respektive yrke*
- *att möjligheterna att läsa vidare på avancerad nivå och tjänsterna på avancerad specialistnivå utvecklas*
- *spela en roll för att stödja medlemmar i karriär- och yrkesutveckling*

Vår lönepolitik syftar till att öka livslönen och lönespridningen

Vårdförbundets lönepolitik har sedan lång tid tillbaka inneburit att lönen ska vara individuell och differentierad och spegla individens bidrag till verksamhetens utveckling och mål. Vi vill att lönesättningen ska ske så nära medlem som möjligt, i en process där medlem, medlems närmaste chef och förtroendevald på arbetsplatsen är aktörer. Bristen på personer med rätt kompetens har lett till ökad rörlighet inom våra yrken och marknadskrafterna ger bättre löneutveckling för våra yrken än för övriga på svensk arbetsmarknad. Kartläggning och statistik visar dock att lönebildningen inte fungerar tillfredsställande. Det är för liten lönespridning inom yrkesgrupperna och för liten löneskillnad mellan den som är ny och mindre erfaren i yrket och den som är mer erfaren. Vi ser också att nya i yrket får högre löneutveckling än de som är mer erfarna. Erfarenhet och utveckling i yrket ska löna sig.

Livslön är ett begrepp som beskriver lönen under ett helt yrkesliv. Våra yrken har betydligt lägre livslön än andra, mer mansdominerade yrken med motsvarande svårighetsgrad och akademisk utbildningsnivå. Därför behöver vår lönepolitiska idé utvecklas. Utan att återinföra tarifflöner, behövs en löneutveckling och lönedifferentiering som speglar utveckling och karriär i yrket och inte enbart bygger på hur väl man utför sina arbetsuppgifter. Lönedifferentiering behöver ske såväl på individuell

grund som genom karriär. Som ett konkret mål för detta ska den som är mer erfaren ha dubbelt så hög lön, som den som är ny i yrket. För det fortsatta, långsiktiga arbetet med en varaktigt stark löneutveckling för våra yrkesgrupper har Vårdförbundet det konkreta målet att våra yrken ska ha 30 procent högre livslön, jämfört med dagens nivåer.

En förutsättning för goda förstalöner är en utbildning med hög kvalitet. Det gör det möjligt att profilera våra yrken gentemot andra yrken inom hälso- och sjukvården, liksom att jämföra dem med andra akademiska yrken med motsvarande svårighetsgrad och utbildningsnivå. Vårdförbundet behöver därför fortsätta arbeta för en utbildning med hög kvalitet, attraktivitet och status som är anpassad till framtidens hälso- och sjukvård – dit både kvinnor och män söker sig.

Vi i Vårdförbundet vill:

- *arbeta för en långsiktig och varaktigt stark positiv förändring av yrkenas löner i förhållande till andra yrken med motsvarande svårighetsgrad och utbildningsnivå*
- *att lönen ska vara individuell och differentierad*
- *prioritera stöd till medlem och förtroendevald i den lokala löneprocessen*
- *arbeta för en ökad lönespridning inom respektive yrkesgrupps kunskapsområdet*
- *fortsätta arbeta för högkvalitativ utbildning som lägger grunden för goda förstalöner och god löneutveckling.*

Vi ska stänga pensionsklyftan mellan kvinnor och män

Det allmänna pensionssystemet och tjänstepensionssystemen är avgiftsbestämda pensioner som grundas på hela livslönen där alla år har betydelse. En bra pension förutsätter därför tillräckligt höga pensionsavsättningar, jämställda villkor, hög

livslön och hållbara arbetsvillkor där heltid under hela arbetslivet är norm.

Den sammanpressade lönestrukturen inom våra yrken, som svagt speglar yrkenas svårighetsgrad och utbildningsnivå, är ett jämställdhetsproblem som vi delar med andra akademiska yrken i den kvinnodominerade välfärdssektorn. Detta utmanar den svenska modellen och får individuella ekonomiska konsekvenser i form av låg livslön och låg pension, och leder till att det saknas personer med rätt kompetens som vill arbeta i välfärdssektorn.

Många i våra yrken arbetar deltid med hänvisning till den egna hälsan. Ofta är det på grund av att vi behöver mer tid för vila och återhämtning vid arbete på obekväma arbetstider så som ständigt natt eller rotationstjänstgöring. Redan från 55 års ålder är nästan var fjärde medlem pensionerad på deltid på grund av sjukdom. Detta, tillsammans med svag löneutveckling och liten lönespridning, leder till en låg framtida pension som innebär att gapet mellan

kvinnor och mäns pensioner är större än löneskillnaderna. Vårdförbundet vill genom ökad livslön, heltid som norm och högre pensionsavgifter stänga pensionsgapet mellan kvinnor och män.

Vi i Vårdförbundet vill:

- *arbeta för mer än 30 procent högre livslön*
- *arbeta för ökad lönespridning med en genomsnittlig lön, som är minst dubbel så hög som ingångslönen*
- *arbeta för högre pensionsavsättningar*
- *arbeta för heltid som norm*
- *arbeta för rätten att orka heltid hela yrkeslivet*

Idéprogrammet fastställdes vid Vårdförbundets kongress 2018 och kompletterades av förbundsstyrelsen i mars 2019.