



Partsgemensam introduktion till det nya löneavtalet mellan Vårdförbundet och Almega Vårdföretagarna

Bransch Företagshälsovård (D)

Bransch Vård och behandlingsverksamhet

samt omsorgsverksamhet (E)

Bransch Äldreomsorg (F)



Vårdföretagarna
● almega

Särskilt yrkesskickliga uppmärksammas

I löneavtalen mellan Vårdföretagarna och Vårdförbundet har ett nytt begrepp – särskilt yrkesskickliga – införts. Vi vill med den här informationen förklara dels vad som menas, dels vad vi vill uppnå med begreppet.

Idag är det stor brist på både sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor, barnmorskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor. Bristen gör att det blir allt viktigare att kunna rekrytera och behålla de som är särskilt yrkesskickliga. Det är dessa nyckelpersoner som skapar stabilitet i verksamheten, vägleder de mindre erfarna in i yrket och ger förutsättningar för en god arbetsmiljö och en ständigt lärande organisation.



Genom att prioritera särskilt yrkesskickliga kan lönespridningen och möjligheten till lönekarriär öka, vilket underlättar att rekrytera och behålla personal.

Lön är en viktig motivationsfaktor, förutsatt att den upplevs någorlunda rättvis. En god löneutveckling och möjlighet att göra lönekarriär i yrket över tid är några nyckelfaktorer för att lön ska vara en motivator. Prioritering av de medarbetare som bär upp verksamheten kan innebära en ökad lönespridning och möjlighet till lönekarriär i yrket över tid och samtidigt göra det lättare att behålla och rekrytera personal. På sikt kommer alla att tjäna på att lönen hanteras mer långsiktigt.

För att kunna garantera en god kvalitet på vård och omsorg och samtidigt uppnå effektivitet och uppfylla verksamhetens mål över tid, krävs en löneutveckling och en lönespridning som motiverar medarbetarna till att bidra till verksamhetens resultat.

Begreppet särskilt yrkesskicklig handlar dock inte bara om lön. I en lärande organisation måste det finnas de som är duktigare än andra och som kan fungera som förebilder. Därför är särskilt yrkesskicklig också ett begrepp som arbetsgivare kan använda sig av vid rekrytering för att säkerställa rätt kompetens i teamet, eller när man ska utse mentorer.



“ Jag är relativt ny i yrket och har haft en god löneutveckling de senaste åren. Men det känns varken rimligt eller rättvist att jag nästan är ikapp min kollega som är betydligt mer erfaren och dessutom klippan på jobbet. Jag vill ju att min löneutveckling kan fortsätta i takt med att jag blir mer erfaren.

“ Genom att särskilt yrkesskickliga uppmärksammas känns det som att lönesättningen blir mer schysst. Då vi nu lyfts fram känner jag mig extra motiverad att fortsätta bidra både till verksamhetens och mina kollegors utveckling.

De särskilt yrkesskickliga

Vilka är då de särskilt yrkesskickliga? Det är ingen ny grupp och det handlar inte om en ny titel eller etikett. De särskilt yrkesskickliga medarbetarna har alltid funnits – och chefen och kollegorna vet nästan alltid vilka de är.

Det handlar inte om vilka arbetsuppgifter man utför utan hur man utför dem och vad man tillför kollegorna och verksamheten. Det är inte heller alltid mätbart. När kunskap och erfarenhet kombineras med förmågan att använda den vid rätt tillfälle och på rätt sätt, så har vi exempel på den praktiska kunskap som vi menar utmärker de särskilt yrkesskickliga.

Med särskilt yrkesskickliga menas de medarbetare som höjer sig över mängden, de som bär verksamheten genom sin kompetens, erfarenhet och engagemang. Man kan kalla dem nyckelpersoner, vi har valt att benämna dem som särskilt yrkesskickliga.



“ Det är de som höjer sig över mängden och bidrar utöver det som förväntas. De som alla vänder sig till, som är ett viktigt stöd för både kollegor och för mig som chef. Det är stjärnorna på avdelningen.

“ Det är min klippa till handledare, som gör att jag blir trygg och får mig att känna att jag kommer att fixa detta.

“ Min mentor och förebild på jobbet, som har det där lilla extra som jag själv hoppas kunna bidra med en dag. Med hen på plats blir det flow i teamet, mer arbetsglädje och mindre stress!



Hur går det till i praktiken?

Det behövs inte tas fram några nya kriterier för "särskilt yrkesskicklig", utan det kan ingå i de befintliga lönekriterierna. Men man behöver prata om begreppet, för att få en förståelse för vad som menas med särskilt yrkesskicklig. Samtal behöver föras både mellan chef och ledning samt mellan chef och medarbetare.

Olika verksamheter har olika behov av kompetensmix, så andelen särskilt yrkesskickliga kan variera. Om en verksamhet har behov av många särskilt yrkesskickliga kan det i stället för ökad lönespridning vara lönenivån som behöver ses över, så att möjligheten till lönekarriär i yrket över tid omhändertas.

Hur är det tänkt att fungera?

Enligt löneavtalet ska lönen sättas i en process i flera steg. Saknas lokal facklig organisation på företaget hanteras processen direkt med medarbetarna. Om inget annat överenskommes ska lönerevision ske 1 juli varje år.

Stegen i processen är:



1. Gå igenom förutsättningarna, lönestrukturen med mera och planera processen
2. Individuella samtal om resultat och lön hålls mellan chef och medarbetare och där möjlighet till lönekarriär i yrket över tid ska diskuteras.
3. Chefen informerar om och motiverar medarbetarens nya lön
4. Processen följs upp i syfte att säkerställa en bra process.

Löneavtalet innehåller mer information om hur löneprocessen är tänkt att fungera. Där kan du också läsa närmare på vilket sätt och när begreppet särskilt yrkesskicklig kommer in.



Exempel på dialogfrågor



1. Hur ser ni på värdet av erfarna och särskilt yrkesskickliga medarbetare – på vilket sätt kan de bidra till verksamhetens och kollegornas utveckling?
2. Hur kan särskilt yrkesskickliga underlätta för arbetsgivaren att behålla och rekrytera medarbetare, både erfarna och mindre erfarna?
3. Hur pratar ni på arbetsplatsen om möjlighet till lönekarriär i yrket över tid?
4. Hur fungerar era lokala lönekriterier ihop med särskilt yrkesskicklig?
5. Hur ser stödet för chefer ut? Har de verktygen att samtala med medarbetarna om särskilt yrkesskicklig?
6. Finns det särskilda frågor som kan ställas för att identifiera den som är särskilt yrkesskicklig? Hur kan dessa frågor formuleras?

Mer stöd är på väg

- Under våren 2021 kommer centrala parter att ta fram ytterligare stöd inför lönesamtalen.
- Till hösten kommer vi också att ta fram ett digitalt material alternativt genomföra en digital konferens kring särskilt yrkesskicklig och hur man kan arbeta för ökad lönespridning och lönekarriär i yrket över tid.
- Dessutom ska vi årligen följa upp arbetet med löneavtalet och utvärdera partsgemensam lönestatistik.

Lycka till!

Om ni har frågor kontakta oss gärna!

Almega Vårdföretagarna | Vårdförbundet



Vårdföretagarna
• al.mega