



Lönsamt Inför lönesamtalet



Vårdförbundets lönestrategi är individuell lönesättning och lokal lönebildning. Det innebär att din lön ska vara individuell och baseras på din kunskap, kompetens, erfarenhet och resultat. Du påverkar din lön genom att själv ha klara argument för varför du vill ha en ny lön.

I utvecklingssamtal kan du skapa förutsättningar tillsammans med din chef och i lönesamtalet värderas resultatet av din kunskap och yrkesutveckling. Detta ger dig egna möjligheter att påverka din löneutveckling.

Här beskrivs Vårdförbundets lönestrategi, med andra ord kopplingen mellan det du gör och det du får i lön. Du kan också läsa om vad du bör tänka på inför lönesamtalet.

Det ska vara möjligt för dig att diskutera din lön utifrån de resultat du bidrar med.

Lycka till!

Vill du veta mer om lönesättning kan du vända dig till din avdelning eller hämta mer information på Vårdförbundets webbplats www.vardforbundet.se

Större möjligheter att påverka din lön

Vårdförbundets lönepolitik bygger på en process där ditt bidrag till verksamheten och löneutveckling knyts samman. Sambanden mellan verksamhetsutveckling, resultat, individens målsättning och löneutveckling tydliggörs på så sätt. Resultat och verksamhetsutveckling ska återspeglas i din löneutveckling. Detta kräver att alla är involverade och har inflytande över verksamhetens mål, kvalitet och resultat.

Styrkan i lönesamtalet är att du tydliggör och stärker din kunskap genom att ditt professionella ansvar, din yrkesskicklighet och dina arbetsresultat sätts i förhållande till verksamhetens mål.

Vid lönesamtalet kommer du och din chef överens om vilken lön du ska ha. Ni kan även komma överens om förmåner utöver lönen, till exempel andra arbetstider, semester, ersättningar för övertid, obekväma arbetstid och jour och beredskap.

Tre faktorer som utgör grunden för värdering av den individuella lönen

Innan du diskuterar lön med din chef bör du känna till vad löneutvecklingen grundar sig på vid individuell lönesättning.

Anställning

Innehållet i din anställning är en överenskommelse mellan dig och din chef och en viktig faktor för lönenivån.

Anställningen påverkas av hur organisationen är uppbyggd. Din lön påverkas även av branschens behov av arbetskraft eller hur arbetsmarknaden ser ut för yrket, dvs marknadskrafterna.

Därför är det värdefullt att du tar reda på omvärldens uppfattning om yrket och liknande anställningar när du gör en bedömning av din lönenivå, till exempel genom den lönestatistik som Vårdförbundet sammanställer.

Vad du tillför

Som individ är du unik. Genom din kunskap och din specifika erfarenhet bidrar du till vårdens resultat. Det sker dels direkt för varje vårdtagare i det enskilda vårdmötet, dels i planeringen och utvecklingen av vårdens innehåll och organisation. Den specifika kompetens som krävs för det arbete du utför ska värdesättas.

Specialistkunskap är viktig för att utveckla och effektivisera verksamheten för att nå bättre resultat. Det är viktigt att detta värderas.

Hur du utför ditt arbete

Ditt arbete värdesätts efter bland annat arbetsresultat, initiativförmåga, samarbetsförmåga, självständighet och din förmåga att omsätta dina kunskaper till säkra metoder och rutiner.




Tydliga kriterier

Varje arbetsgivare ska ha en tydlig lönepolitik och målsättning för sin verksamhet, på dessa baseras lönesättningen som måste utgå från verksamhetsmålen och medarbetarnas bidrag. Kriterierna måste utgå

från verksamhetsmålen och utarbetas på arbetsplatsen, med alla delaktiga involverade; chefer, förtroendevalda och medarbetare.

Det krävs tydliga kriterier för en rättvis bedömning av din arbetsinsats och underlättar en utveckling av verksamheten.

I lönesamtalet gör du och din chef tillsammans en värdering av dina insatser under året som gått, utifrån de fastställda kriterierna och vilka förväntningar som ställs på dig inför kommande verksamhetsår.



Kriterierna ska tas fram på arbetsplatsen, med alla delaktiga involverade; chef, förtroendevald och medarbetare.

Värdera din insats

Som barnmorska, biomedicinsk analytiker, röntgen-
sjuksköterska och sjuksköterska har du en yrkeslegitimation och utöver det ett lagstadgat individuellt yrkesansvar. Båda är kopplade till dig som person och ställer kvalitetskrav på det arbete du utför. Ständig utveckling inom ditt yrke och ditt bidrag till utvecklingen av verksamheten, ska avspeglas i din löneutveckling.

Roller i löneprocessen

Din roll

Du har ett eget ansvar för att känna till vilka krav och vilka kriterier som finns för lönesättning på arbetsplatsen. Avtalen reglerar en årlig översyn men du kan ha en lönedialog med din chef vid varje tillfälle du tycker du har klara argument om varför du vill ha en annan lön.

Chefens roll

Cheferna har ett stort ansvar för lönesättningen. Det är chefens uppgift att initiera en dialog med medarbetarna om mål, måluppfyllelse och vilka kriterier som ska gälla på arbetsplatsen.

Chefen ska därför ha befogenheter att leda så att processerna kring verksamhetsplanering, budget och lönesättning blir en sammanhållen process.

Vårdförbundets roll

Den som är förtroendevald har ett ansvar för att skapa förutsättningar för arbetsplatsens behov och att bli en del i linjeorganisationens process. Det vill säga att dialogen och planeringen kring verksamhet/budget och lön blir integrerad på samtliga nivåer i organisationen.

Kom ihåg att du alltid kan vända dig till din förtroendevalde för stöd och rådgivning. Finns det ingen förtroendevald från Vårdförbundet på din arbetsplats kan du alltid vända dig till din avdelning inom Vårdförbundet.

Vårdförbundet sluter kollektivavtal med arbetsgivarorganisationerna. Vårdförbundet sammanställer också statistik, analyserar löneläget, arbetar med yrkes- och avtalsutveckling samt ger stöd åt medlemmarna.

Inför lönesamtalet

Det ska vara tydligt vilket samtal som förs. Gemensamt underlag skapar lika förutsättningar. Samtalen bör dokumenteras. Inför lönesamtalet kan det vara bra att förbereda sig.

Att tänka på

Gå igenom kriterierna och tänk igenom hur du värderar din insats i förhållande till dem. Förbered dig genom att gå igenom allt som talar till din fördel.

Har du, till exempel:

- Uppnått resultat - måluppfyllelse?
- Infört nya metoder eller arbetssätt?

- Bidragit till att utveckla arbetet?
- Fått förändrade arbetsuppgifter?
- Omsatt ny kunskap?
- Bidragit till höjd kvalitet och förbättring?
- Förbättrat patientsäkerheten?
- Bidragit till verksamhetens effektivitet?
- God empatisk förmåga?
- God samarbetsförmåga?

Vad anser du om din löneutveckling?

Förbered dig på chefens argument.

Vad har hänt i omvärlden? Hur är löneläget på likvärdiga arbetsplatser?

Hur ser arbetsmarknadsläget ut för liknande anställningar?

Vilken ambition har du med ditt arbete och din vidareutveckling?

Vilka förmåner utöver lönen, t ex fler semesterdagar, bättre arbetstider, OB och jour kan påverka dina löneanspråk?

Vid förändrade arbetsuppgifter

Vid nya arbetsuppgifter eller utökat ansvar ska du och arbetsgivaren komma överens om villkoren nu och framöver.

Vid nyanställning

Bestäm dig för vilken lägsta lön du kan acceptera.

Undersök löneläget på din arbetsplats.

Acceptera inte ett nytt jobb innan du och arbetsgivaren har kommit överens om villkoren.

Under lönesamtalet

- Lyssna och var lyhörd för hur din chef/motpart reagerar.
- Kom överens med chefen om hur ni dokumenterar samtalet.
- Ställ frågor. På så sätt får du veta hur chefen/motparten tänker och hur du lättare ska kunna få fram dina argument. Tycker chefen att din lönenivå och löneutveckling speglar dina arbetsuppgifter och dina arbetsprestationer? Vad ska du förändra eller åstadkomma för att du ska få den lön du tycker att du är värd?
- Om din chef är missnöjd med dina arbetsinsatser ska du ha möjlighet att diskutera vad du ska göra för att förändra situationen. Vilka insatser behövs från din sida och vad ska din chef göra?
- Diskutera inte dina kollegors lön.
- Uppträd professionellt.

Om du inte blir nöjd begär ett nytt utvecklingssamtal.

Hur avtalen fungerar

Vårdförbundets lönepolitik ligger till grund för de olika avtalen på central, lokal respektive individuell nivå.

Kollektivavtal

I de centrala kollektivavtalen kommer Vårdförbundet och arbetsgivarna överens om vilka grundläggande förutsättningar som ska gälla för lönebildningen lokalt. I avtalet anges inga exakta lönesummor eller löneökningar, utan avtalet syftar till att ge dig möjlighet att utifrån din egen kompetens utveckla din lön.

Förutom lön regleras också anställningsform, uppsägningstid, arbetstid, övertidsarbete, jour och beredskap, semester, pensioner, sjukdom och försäkringar.

De centrala förhandlingarna genomförs av Vårdförbundet med företrädare från arbetsgivarorganisationerna Sveriges Kommuner och Landsting, staten eller privata arbetsgivarorganisationer.

Individuella avtal

Det enskilda anställningsavtalet som tecknats mellan dig och din arbetsgivare reglerar bland annat lön och arbetstid. Det är bra att detta är skriftligt, speciellt om överenskommelsen innebär förändrade arbetstider, semester, ersättningar för övertid, obekväm arbetstid och jour och beredskap, gentemot de kollektivavtalade. Ett anställningsavtal behöver inte vara skriftligt för att gälla, men vid oenighet är det lättare att bevisa vad man var överens om, om det finns skriftligt.



www.vardforbundet.se