



Löneöversyn 2018

Överläggning med OFR/Fysioterapeuterna 2018-01-24

För Region Uppsala:

Eva Wikström
Cecilia Mårtas

För OFR/Fysioterapeuterna:

Helene Nilsson
Maria Ekblom
Magnus Andersson
Eva Wenngren

Region Uppsala

Arbetsgivaren redogör för Region Uppsalas kompetensförsörjningsprocess samt lönebildningsprocess och det fortsatta arbetet med att utveckla dessa.

Inför löneöversyn 2018 har koncernledningen fattat beslut om följande ställningstaganden:

- Individuell och differentierad lönesättning ska tillämpas och ge medarbetaren en möjlighet att påverka sin löneutveckling.
- Medarbetares löneläge kan påverka storleken på en eventuell justering i löneöversynen. (Hela lönen)
- Löneöversynen ska bidra till att eventuella skillnader mellan nuvarande lönebild och arbetsgivarens önskade lönebild minskas med utgångspunkt i kompetensförsörjningsplan och verksamhetens mål och behov.
- Dialogmodellen samt en transparent lönebildningsprocess är viktiga förutsättningar för en väl fungerande lokal lönebildning.
- Innan fördelning av det ekonomiska utrymmet sker inom förvaltningarna ska samråd mellan förvaltningarna genomföras.

Cheferna har ansvar för att Region Uppsalas mål om en medveten och transparent lönebildning förverkligas. Medarbetaren har ansvar för att aktivt delta i lönebildningsprocessen.

Arbetsgivaren vill särskilt trycka på att arbetsgivaren vid varje löneöversyn tittar på varje medarbetares prestation under bedömningsåret samt medarbetarens nuvarande lön och hur den förhåller sig till arbetsgivarens önskade lönebild och gör sedan en bedömning av eventuell justering av lönen. Fokus ligger således på medarbetarens hela lön och inte enbart på bedömning av årets prestation.

Arbetsgivaren meddelar vidare att de kommer att ta fram ett särskilt kommunikationsdokument för att öka transparensen kring löneöversynsprocessen hos chefer och medarbetare. Det är respektive förvaltnings ansvar att kommunicera hur koncernledningens ställningstagande ska realiseras i förvaltningen.



Synpunkter framförda av Fysioterapeuterna vid inledande workshop hösten 2017

- Kompetens och klinisk erfarenhet måste premieras för att behålla fysioterapeuter inom regionens verksamheter. Hela lönebildningen måste justeras uppåt. För att kunna attrahera och rekrytera både nyutexaminerade fysioterapeuter samt fysioterapeuter med klinisk erfarenhet och specialistkunskap, behövs betydligt högre lön än vad som erbjuds inom många av regionens verksamheter idag.
- Fler AID-koder bör införas för att kunna synliggöra kompetensutveckling bland fysioterapeuter.

Fysioterapeuternas kompletterande synpunkter

Fysioterapeuterna framför att de upplever att de har blivit lovade särskilda satsningar under tidigare löneöversyner, men att dessa har uteblivit till förmån för andra förbunds medlemmar.

Fysioterapeuterna framför att arbetsgivaren bör bli bättre på att titta på och även förmedla bilden av hela lönen, inte enbart påslaget i löneöversynen. Arbetsgivaren bör också kunna bli bättre på att tydliggöra aktuell lönebild med en tydligare koppling till erfarenhet inom yrket samt hur nära arbetsgivaren anser att de är den önskade lönebildningen.

Fysioterapeuterna ställer frågan om hur arbetsgivaren ska kunna säkerställa att avtalets skrivning om att specialistkunskaper ska premieras efterlevs. Fysioterapeuterna framför vidare ett förslag om att införa lokala AID-koder för att bättre kunna synliggöra specialutbildade fysioterapeuter. Svenskt näringsliv har nyligen infört mer förfinade yrkeskoder och en idé är att titta på hur deras arbete har sett ut. Fysioterapeuterna anser att detta måste göras för att de ska kunna ha nytta av lönestatistiken. I dagsläget ligger alla medlemmar, både specialistutbildade och de medlemmar som är chefer på deltid med i samma lönestatistik.

Fysioterapeuterna framför att kopplingen mellan lön och kompetensutveckling bör bli tydligare. Likaså bör det finnas en struktur för att ta hand om de medlemmar som genomgår forskarutbildning för att de ska kunna fortsätta med forskning och utveckling, gärna i förenade anställningar. Fysioterapeuterna undrar vidare vilket arbete arbetsgivaren gör med avseende på löneskillnaderna för deras medlemmar inom de olika förvaltningarna.

Fysioterapeuterna framför önskemål om en särskild satsning på äldre, mer erfarna medlemmar som besitter lång erfarenhet och specialistkunskaper men som inte alltid syns "på papperet". En liknande satsning gjordes inom Primärvården En särskild satsning bör även ske på de fysioterapeuter som har flera års erfarenhet men som har lägre lön än nyutbildade. Fysioterapeuterna tar upp tre namn på medlemmar på Akademiska sjukhuset som ligger på en lägre lönenivå än nyanställda, nyutexaminerade medlemmar.

Arbetsgivarens svar på Fysioterapeuternas synpunkter

Region Uppsala har gjort en analys inför årets löneöversyn och en särskild fördelning mellan förvaltningarna om 0,3 % av utrymmet kommer att ske utifrån resultatet av denna analys. Löneläget för olika yrkeskategorier har beaktats i arbetsgivarens inledande analys. Arbetsgivaren fördelar inom ramen för löneöversynen ett ekonomiskt utrymme utifrån vad analysen har resulterat i och vad ekonomin tillåter. Arbetsgivaren håller med om att fysioterapeuterna har fått stå tillbaka i tidigare löneöversyner, men att det i förra årets översyn gjordes en särskild satsning.

Arbetsgivaren fortsätter i sina chefsutbildningar att förtydliga hur arbetet med lönebilden och önskad lönebild bör ske. I enlighet med gällande löneavtal samt koncernledningens ställningstagande ska individuell och differentierad lönesättning tillämpas och ge medarbetaren en möjlighet att påverka sin löneutveckling. Hänsyn ska också tas till hela lönen, vilket medför att chefen ska beakta medarbetarens nuvarande lön och hur den förhåller sig till den önskade lönebilden. Analys av lönebilden är en del av arbetsgivarens kontinuerliga arbete med analys och utveckling av lönebildningen för att styra mot uppsatta mål och säkra kompetensförsörjningen.

Arbetsgivaren svarar angående lokala AID-koder att det ska göras ett arbete under våren för att undersöka möjligheterna. Om möjligheter finns bör en partsgemensam grupp tillsättas för att arbeta fram ett förslag till detta.

Arbetsgivaren håller med om att de har ett arbete att göra för att kunna presentera en önskad lönebild. Region Uppsala behöver i ett första steg analysera lönebilden på övergripande nivå, för att möjliggöra för förvaltningarna att i sin tur kunna beskriva sin önskade lönebild. Region Uppsala har startat detta arbete i och med den kompetensförsörjningsprocess som inleddes 2016. Arbetsgivaren framför att nästa steg i kompetensförsörjningsprocessen bör vara att utforma en kompetensutvecklingsplan på individnivå, där både de olika stegen i en tänkt kompetensutveckling kan tydliggöras liksom tänkt lönebild för respektive steg. Ett sådant arbete har påbörjats med medicinska sekreterare och PTP-psykologer. Tanken är att med stöd av en bättre analys ska Region Uppsala kunna säkerställa att rätt lönenivåer finns på respektive förvaltning. Detta arbete kan också användas som ett underlag i ett eventuellt arbete med lokal AID-koder.

Det är Region Uppsalas ambition att cheferna ska bli mer medvetna om kopplingen mellan kompetensförsörjningsprocessen och lönebildningsfrågorna. Detta är ett arbete som fortgår.

Frågan om de tre namngivna medlemmarnas lönenivåer hänvisas till berörd förvaltning.

Förhandlingsmodell

Parterna är överens om att dialogmodellen gäller för Fysioterapeuternas medlemmar i hela Regionen.

Tidplan

Parterna är överens att retroaktiv utbetalning av ny lön sker i maj månad 2018.

Avräkning

Datum för avräkning fastställs till 31 januari 2018.

Medlemslistor

Fysioterapeuterna levererar medlemslistor till arbetsgivaren (Resurscentrum) snarast, dock senast den 31 januari.

Avstämning

Parterna är vidare överens om att hålla avstämning i början av maj, innan löneutbetalningen sker. Fysioterapeuterna framför ett önskemål om att få resultatlistorna senast en vecka före avstämningsmötet.

Avslutande

Överläggningen avslutas.

För Region Uppsala


Eva Wikström

För Fysioterapeuterna


Helene Nilsson