



# **Fysioterapeuternas lönepolitiska program**

Antaget av förbundsstyrelsen 24 augusti 2017  
(Reviderat 26 januari 2021)



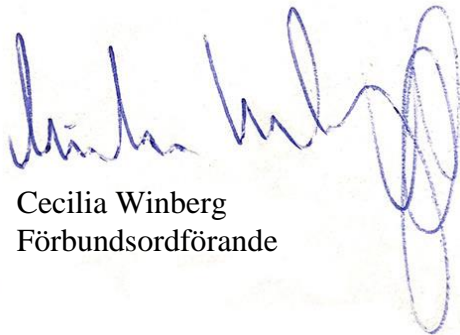


## Fysioterapeuternas lönepolitiska program

Vi vet att fysioterapeutiska insatser gör skillnad. Vi vet att vi genom våra insatser bidrar med vår unika kompetens för varje människa som behöver vårt stöd. Regioner och kommuner står inför stora utmaningar och den pandemi som drabbat världen har blottlagt brister i den svenska vården och omsorgen men även personalbrist.

Fysioterapeuter är en viktig del i lösningen, men samtidigt som det råder brist på fysioterapeuter bidrar nuvarande löneläge och bristande kompetensutveckling till en allt sämre arbetssituation. En ekvation som är svår att få ihop, där löne- och avtalsfrågor blir centrala. Utökad ansvar och fördjupad kompetens ska visa sig på lönespecifikationen. Samtidigt som det måste finnas möjlighet till kompetensutveckling både för att utvecklas i sin professionella utövning men framförallt för att kunna utöva sitt yrke på ett patientsäkert och hållbart sätt.

Vi hoppas att det lönepolitiska programmet ska bidra med kunskap om processen kring lön för både anställd och arbetsgivare. Förhoppningen är även att detta program ska kunna bidra till att alla medlemmar ska ha kunskap om vad man kan påverka och när man kan påverka i sin löneprocess.



Cecilia Winberg  
Förbundsordförande



## 1. Mål och utvärdering

Genom det lönepolitiska programmet vill Fysioterapeuterna skapa förutsättningar för och ge stöd till bättre lönenivåer och löneutveckling samt en ökad lönespridning för alla våra medlemmar. Lönesättningen ska värdera medlemmarnas samlade kompetens och ta vara på medlemmarnas specialistkompetens och specialkunskap.

### De övergripande målen

Lönerna för Fysioterapeuternas medlemmar ska både spegla den enskilde medlemmens kompetens samt professionens bidrag till verksamhetens utveckling och mål. Fysioterapeuters lönenivåer och löneutveckling ska stimulera till fortsatt utveckling i professionen och därmed möjliggöra en verksamhet med hög kvalitet och säkerhet. Bättre lönenivåer och löneutveckling är också avgörande för möjligheten till kompetensförsörjning inom hälso- och sjukvården.

#### *Fysioterapeuterna vill:*

- Att våra medlemmars löner ska vara individuella och differentierade.
- Att lönen ska sättas i dialog mellan medlem och lönesättande chef (lokal lönebildning).
- Att alla medlemmar har möjlighet till kompetens- och löneutveckling under hela arbetslivet.
- Stödja medlemmar och förtroendevalda i den lokala löneprocessen.
- Arbeta för högre lönenivåer och för en långsiktig och varaktig stark positiv förändring av fysioterapeuters löner.

I arbetet för bättre lönenivåer, löneutveckling och ökad lönespridning behöver förbundet arbeta med att stärka stödet till lokalt fackligt förtroendevalda samt alla medlemmar genom utbildning och verktyg.

### Utvärdering

Uppföljning och utvärdering av det lönepolitiska programmet bör göras regelbundet. Utvärderingen ska dock vara färdigställd senast inför kongressen 2024.

## **Värdera fysioterapeuter rätt**

Det finns en löneskillnad mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Fysioterapeuterna ska verka för att osakliga löneskillnader försvinner.

Den strukturella lönediskrimineringen som innebär att kvinnodominerade yrken inom framför allt offentlig sektor är lägre värderade och underbetalda jämfört med manligt dominerade yrken är ett problem på arbetsmarknaden. Värderingen av professionen avspeglas i våra medlemmars lönesättning. Fysioterapeuternas medlemmar, som en kvinnodominerad profession, drabbas också av den strukturella lönediskrimineringen. Förbundet ska aktivt arbeta tillsammans med arbetsgivare i deras lönekartläggningar de verktyg som Diskrimineringslagen anger i syfte att höja värderingen och därmed lönerna inom vår profession, som en viktig väg att nå jämställda löner för våra medlemmar.

## **Ökad lönespridning**

Lönespridningen behöver öka betydligt för att därigenom stimulera till bättre prestationer och den kompetensutveckling som är nödvändig för verksamheten. En sammanpressad lönestruktur speglar inte fysioterapeuters utbildningsnivå, ansvar och bidrag till verksamheten. Specialistkompetens, specialkunskap, möjlighet till karriärutveckling, engagemang och goda arbetsinsatser ska ge en god löneutveckling över hela yrkeslivet. Erfarenhet och utveckling i professionen ska löna sig.

# **2. Profession**

## **Fysioterapi som profession**

Fysioterapeutisk yrkesutövning uppfyller de klassiska kriterierna för en profession. Dessa innefattar en formaliserad vetenskapligt grundad kunskapsbas, akademisk utbildning, specialisering, forskning samt etiska regler. Det innebär att fysioterapeuter i sin legitimation har ett självständigt yrkesansvar och autonomi i yrkesutövningen. Fysioterapeuter tillämpar evidensbaserade metoder och har ett eget ansvar för kunskapsutveckling och forskning inom sitt område.

## **Kompetensförsörjning**

Befolkningsutvecklingen med ett ökat antal äldre samt ökad psykisk ohälsa och minskad fysisk aktivitet hos barn och unga kommer att öka samhällets behov av fysioterapeuters kompetens. För att hälso- och sjukvårdens resurser ska räcka till behöver det ske ett ändrat fokus mot hälsofrämjande och förebyggande insatser vilket ger ett utökat behov av fysioterapeuter. Därtill kommer att det redan idag finns en brist på fysioterapeuter på grund av stora pensionsavgångarna, organisatoriska förändringar inom hälso- och sjukvården, framför allt inom kommun och regioner, samt nytillkomna verksamhetsområden för fysioterapeuter.

För att säkerställa kvalitet och patientsäkerhet är det absolut nödvändigt för arbetsgivare i både privat som offentlig sektor, att ha en långsiktig planering för kompetensförsörjning som attraherar fysioterapeuter. Lönebildningen och ytterst lönesättningen behöver fungera så att den säkerställer verksamheternas kompetensförsörjning.

Fysioterapeuten har skyldighet att utveckla sin kompetens genom kritisk granskning av egna undersöknings- och behandlingsmetoder och ska också underhålla och utveckla den egna kompetensen genom att följa utvecklingen inom professionen. Möjlighet till utveckling under arbetstid är en självklar förutsättning och bidrar aktivt till verksamhetens kompetensförsörjning. Genom forskning har fysioterapeuters kunskapsområde utvidgats betydligt under de senaste årtiondena, vilket bidragit till att hälso- och sjukvårdens innehåll och kvalitet utvecklats. Utvecklingen ställer större krav på utbildning och att kompetensen utvecklas i ett yrkeslivslångt lärande.

Det är nödvändigt att löner och övriga arbetsvillkor ger fysioterapeuter möjlighet att utvecklas i sin profession, utrymme att påverka sin arbetssituation samt vara delaktiga i utvecklingen av verksamheten. Kompetensutveckling är en nyckelfråga för att våra medlemmar ska kunna ta del av och implementera nya evidensbaserade metoder och behandlingar och därigenom bidra till verksamhetsutveckling.

### **Differentierad tjänstestruktur**

Hälso- och sjukvården är ett av samhällets mest komplexa system. Inom ramen för denna komplexitet är det centralt att inrätta strukturer som säkerställer att ny kunskap och ny teknik kontinuerligt integreras i den dagliga verksamheten. Genom att inrätta en differentierad tjänstestruktur baserad på kompetens, det vill säga klinisk erfarenhet samt utbildning, säkerställs strukturen för att bedriva en kunskapsbaserad hälso- och sjukvård samtidigt som det möjliggör en löne- och karriärutveckling.

Det måste vara tydligt att kompetens ska utgöra en del av lönebildningen på arbetsplatsen och avspeglas i lönesättningen. Därmed säkras arbetsgivarens behov av rätt kunskap och medlemmarna stimuleras att utveckla sin profession. Hälso- och sjukvårdens arbetsgivare inom privat och offentlig sektor har ansvaret för att medarbetarna har den kompetens som verksamheten behöver.

Fysioterapeuterna tar ansvar bland annat genom förbundets specialistordning. Specialistordningen är sparsamt använd av arbetsgivare, i synnerhet av regioner och kommuner, och många godkänner den inte. Antalet inrättade specialisttjänster är överlag för få. Fler inrättade specialisttjänster är såväl en fråga om kvalitetsutveckling/kvalitetssäkring som en fråga om att kunna göra yrkeskarriär såväl som lönekarriär.

### **Chef, ledare och verksamhetsutvecklare**

De chefer och verksamhetsutvecklare som förbundet organiserar har god insikt i och god kunskap om fysioterapeuters arbetsvillkor, kompetenser och hur de kan bidra till

verksamhetens utveckling. Ett mål för förbundet är därför fler fysioterapeuter i chefsposition eller andra nyckelroller.

Anställningsvillkoren för chefer och verksamhetsutvecklare är viktiga – både för våra medlemmar men även för den organisation där man är anställd. För att chefer tryggt ska kunna fullgöra sitt uppdrag som chef krävs goda anställningsvillkor. Därför är det viktigt att chefer och verksamhetsutvecklare ges rätt verktyg, rätt befogenheter (mandat), rätt resurser och rätt löne- och anställningsvillkor som svarar mot insatsen.

### **3. Position**

#### **De fackligt förtroendevaldas roll**

Genom att tillsammans med arbetsgivaren delta i lönebildningsprocessen och bevaka att den övergripande lönebildningen fungerar, säkerställer den lokala fackliga förtroendevalda att förutsättningarna för medlemmens medverkan i lönesamtalet och löneutveckling blir så goda som möjligt. De lokala fackligt förtroendevalda håller medlemmarna informerade i lönefrågor. Förbundet ska därför, årligen, erbjuda de lokala förtroendevalda utbildning efter behov. Även medlemmarna ska erbjudas utbildning när det gäller löneöversynsprocessen.

#### **Påverkansarbete**

Fysioterapeuterna medverkar till hälso- och sjukvårdens utveckling genom att påverka system och organisation generellt i samhället, inom utbildning och forskning och inom vården. Det sker bland annat genom att teckna avtal som ger goda förutsättningar för löneutveckling för Fysioterapeuternas medlemmar. Arbetet med lönepolitiken är ett målmedvetet arbete som pågår under årets alla dagar. Arbetet med löneprocessen måste gå hand i hand med det aktiva påverkansarbetet, på såväl nationell nivå som lokal nivå som inom privat och offentlig sektor. På så sätt kan förbundet påverka besluten om arbetsgivarnas långsiktiga lönepolitiska riktlinjer.

Inom offentligt finansierad verksamhet ska lönerelationerna mellan olika yrkesgrupper baseras på politiska ställningstaganden. Förbundet ska verka aktivt för att kunskapen om fysioterapeuters bidrag till hälso- och sjukvården och samhället i stort ska öka betydligt bland landets politiker samt bland tjänstemän på olika nivåer.

#### **Ökad efterfrågan**

Fysioterapeuterna strävar mot en högre värdering av professionens nytta och kompetens. För att nå dit behöver kunskapen om fysioterapeuters kostnadseffektiva bidrag till verksamheten fortsätta öka. Samhällets insikt i befolkningens hälsobehov och hur fysioterapeuter kan tillgodose dessa är generellt sett otillräcklig. Andelen fysioterapeuter i olika verksamheter är inte tillräckligt hög för att uppnå en hälso- och sjukvård med hög kvalitet och patientsäkerhet.

## 4. Lön

### **Lokal lönebildning**

Lönen ska vara individuell och differentierad och bygga på individens kompetens, prestationer och ansvar samt på arbetsuppgifternas svårighetsgrad. Medlemmarna ska uppfatta lönen som ett tydligt erkännande för sin arbetsinsats och förstå varför de får den lön de får. Lönen ska spegla medlemmens bidrag till att verksamheten når sina mål, bidrag till verksamhetsutveckling och en verksamhet med hög kvalitet. Grunden för individuell och differentierad lönesättning är att den sker så nära medlemmen som möjligt, i dialog mellan lönesättande chef och medarbetare. Den lokala lönebildningen är en process som inte enbart sker en gång om året vid de årliga löneöversynerna. Det är en process som pågår året runt och som kräver mycket arbete av alla parter; arbetsgivare, förtroendevalda och enskild medlem. Det är en process som kräver kunskap, tid och uthållighet. De centrala avtalen ska tydligt innehålla det som krävs för att främja den lokala lönebildningsprocessen och ytterst syfta till att ge medlemmarna en stark löneutveckling. Förbundet arbetar kontinuerligt för att föra ut kunskap om lönebildningsprocessen i organisationens alla delar. Vi ska, med olika verktyg, stärka våra medlemmar och förtroendevalda i lönebildningsprocessen oavsett var de är verksamma. I arbetet med att stärka våra medlemmar har förtroendevalda en viktig roll.

För att åstadkomma en väl fungerande lönebildningsprocess finns följande nyckelområden:

### ***Arbetsgivarens lönepolitik***

Lönepolitiken behöver vara tydlig för att kunna utgöra det verktyg för verksamhetsutveckling som avses. För en arbetsgivare där medarbetarnas individuella insats har betydelse för måluppfyllelsen är tydlighet viktigt. Lönepolitiken är arbetsgivarens instrument för att ange hur medarbetarnas arbetsinsatser värdesätts.

### ***En tydlig och transparent löneprocess***

Individuell och differentierad lön kräver en tydlig och transparent löneprocess för att arbetsgivarens lönepolitik och lönesättning ska vinna tilltro och legitimitet hos medarbetarna.

### ***Lönekriterier***

Medarbetarnas bidrag till att verksamheten når sina mål/fullgör sitt uppdrag ska ligga till grund för den personliga löneutvecklingen. För detta måste tydliga lönekriterier finnas och dessa måste vara väl kända och accepterade i verksamheten. Lönekriterier grundas på medarbetarens kunskap och kompetens, ansvarstagande, arbetsuppgifternas omfattning, innehåll och svårighetsgrad samt de uppnådda arbetsresultaten. De ska vara specifika för professionen och utgå från verksamhetens uppdrag och mål.

### ***Lönesamtalet***

Individuell och differentierad lön förutsätter att chefer och medarbetare för en dialog kring mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat, utveckling och lön. Det är nödvändigt att båda parter är väl förberedda, följer den givna strukturen och känner till lönekriterierna. Genom en tydlig koppling mellan prestation och lön uppfattas lönesättningen som relevant och begriplig. Det viktiga är att arbetsgivaren, genom lönesamtalet, skapar en acceptans för det aktuella löneläget för individen. Det förutsätter även att lönesättande chefer är väl förtrogna med fysioterapeuters kunskap och bidrag till verksamheten samt har mandat att sätta lön.

### ***Den lönesättande chefens roll***

Chefer har ett särskilt stort ansvar i lönebildningsprocessen. Det är avgörande att chefer har inflytande över lönebildningen hos arbetsgivaren. Inflytande och delaktighet skapar chefer som i slutändan på ett bättre sätt kan genomföra lönesättningen. Det är också viktigt att lönesättande chefer får utbildning för att kunna genomföra lönesamtalen och motivera ny lön på ett bra och tydligt sätt.