

## Överläggning inför löneöversyn 2023

**Parter:** Region Östergötland – Vision

**Närvarande:** För Region Östergötland:  
Zilla Jonsson, Erica Härnman, Anna Vik, Johanna Strömberg,  
Johanna Norrbom, Louise Sjölin Pawlowski och Torbjörn  
Eriksson

För Vision:  
Lotta Dahl, Malin Kumlien,  
Eleanor Thuresson och Emma Segerholm

### § 1 Inledning

Arbetsgivaren har kallat till överläggning inför löneöversyn 2023.

### § 2 Lönestruktur

Regionen strävar efter en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap och erfarenhet som leder till förbättrade resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid. Lönenivåer och lönespridning inom respektive yrken bör särskilt uppmärksammas. Genomförd kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt är en viktig utgångspunkt för att få en god lönestruktur. Föräldralediga och sjukfrånvarande innefattas av löneöversynen.

### § 3 Analys

Arbetsgivaren presenterar sin analys av löner.

### § 4 Yrkanden

Vision får många påstötningar från medlemmar gällande regionens ingångslöner för såväl vårdadministratörer som tandsköterskor. Ingångslönerna är mycket låga. Vision framför därför yrkandet att regionen måste se över och höja ingångslönerna för nämnda grupper.

Vision yrkar vidare att arbetsgivaren tar höjd för att ge möjligheter till god löneutveckling vid god måloppfyllelse även i de fall då medarbetare är få eller ensamma inom sitt yrke på sin enhet.

Vision yrkar att alla chefer såväl ska gå kontinuerlig utbildning i verksamhetsutvecklande lön samt erbjudas repetitionsutbildning. Viktigt att även cheferna får en god process gällande sin egen löneöversyn.

Vision ser att regionens process vid överlämning i samband med chefsbyten behöver utvecklas.

Vision yrkar på reallöneskyddade löner.

Vision ser vidare att den ökade omfattningen av distansarbete ger nya utmaningar gällande löneöversynsprocessen.

2022-11-22  
2022-12-01

RÖ 2022-972

Det är viktigt att regionen får behålla sina medarbetare inom IT. Regionen bör därför ta höjd för att anpassa sina löner mot löneläget i den privata sektorn.

Föräldralediga, sjukfrånvarande, timvikarier samt ge samma förutsättning till en korrekt löneökning för framtida pensionärer under kommande år ska innefattas av löneöversynen.

Vision menar vidare att det är av stor vikt med tydliga, väl kända samt väl förankrade lönekriterier.

Löneökningar bör ges så att lönen slutar på jämna hundralappen.

Arbetsgivaren måste säkerställa att alla chefer får ta del av det överläggningsprotokoll som upprättas.

Administratörer/receptionister i hälso- och sjukvård upplever sig ha en lägre status än vårdadministratörer det är därför viktigt att regionen prioriterar och ser över administratörers löneläge.

Arbetsgivaren har noterat Visions yrkanden.

### **§ 5 Förhandlingsordning och process**

Lönesamtalsmodellen används vid årets löneöversyn. Regionen har med start 2013 utbildat chefer och medarbetare i verksamhetsutvecklande lönesättning i syfte att implementera mellan parterna tecknade löneavtal. Nyttillkomna chefer ges fortlöpande två dagars utbildning i utvecklingssamtal samt verksamhetsutvecklande lönesättning. Inom Hälso- och sjukvården har under året genomfört en utbildning för chefer gällande lönesättning.

### **§ 6 Tidplan**

En gemensam målsättning är att ny lön ska utbetalas i april.

Löneutbetalning behöver ej föregås av avstämning.

Avstämning sker i regionövergripande möten med start torsdagen 2023-05-25 kl. 14:00.

Parterna ska gemensamt följa upp och stödja arbete för att utveckla löneöversynsprocessen.

2022-11-22  
2022-12-01

RÖ 2022-972

**§ 7 Avslut**  
Överläggningen avslutas.

Bilagor

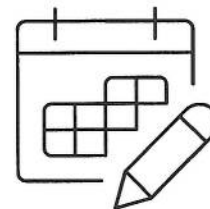
Bilaga 1: del av bildspel från överläggning 22 november.

Zilla Jonsson  
Region Östergötland

Lotta Dahl  
Vision



## Lönekriterier



1

## Bedömning av utveckling, samarbete och bemötande i utvecklingssamtalsmallen Region Östergötland

### Utveckling i mitt arbete

- Framför idéer och ger förslag på lösningar i det dagliga arbetet
- Använder egna och andras resultat av forskning, utveckling och förbättringsarbete
- Tar initiativ till förbättrings- och utvecklingsarbete



### Utveckling av arbetsplatsen

- Delar med mig av kunskap och erfarenheter, bidrar till att utveckla andra
- Söker och värderar kunskap, lär av andra
- Uppmärksammar och använder andras kunskap och erfarenheter



### Samarbete och bemötande i mitt arbete

- Är trygg, stabil och har självinsikt, skiljer på det personliga och professionella
- Bemöter patienter/kunder på ett sätt som är anpassat till situationen
- Samarbetar med andra utanför teamet/enheten för patientens/kundens bästa



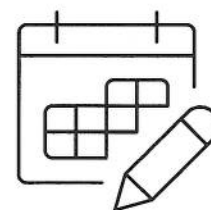
### Samarbete och bemötande på arbetsplatsen

- Bidrar till vi-känsla och ett öppet klimat
- Frågar efter och ger återkoppling
- Respekterar andra och ser allas lika värde



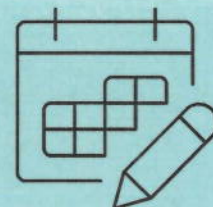
Instrumentet kan användas som det är eller anpassas till den egna verksamheten. En förutsättning är dock en dialog på arbetsplatsen.

I lönesammanhang kan instrumentet även användas som ett stöd för att sätta mål inom lönekriterierna Utveckling samt Samarbete och bemötande. Utöver dessa två lönekriterier finns också lönekriteriet Produktion och kompetens.



2

## Tidplan 2023



- En gemensam målsättning är att ny lön, för de avtalsområden\* där avtalet medger, ska utbetalas vid april månads löneutbetalning.
- Löneutbetalning behöver inte föregås av avstämning. Avstämning av tillsvidareanställdas löneöversyn sker i regionövergripande möten med start i maj.
- Parterna ska gemensamt följa upp och stödja arbete för att utveckla löneöversynsprocessen.

\* För Kommunal samt Läkarförbundet inväntas besked från centrala parter.

