

Förhandlingsprotokoll

Ärende: LOK 20 med Blekinge läkarförening

Förhandlingsdag: 2021-10-12, 2021-12-16 samt 2022-03-29

Förhandlingsparter: Region Blekinge och Blekinge läkarförening

Närvarande: För Region Blekinge
Carin A Hedqvist och Johanna Harrysson

För Blekinge läkarförening
Jonas Andersson

Plats: Via Teams

§ 1

Parterna har tagit initiativ till att anpassa LOK 20 så att det stödjer det lokala arbetet med att skapa och utveckla samverkansformer.

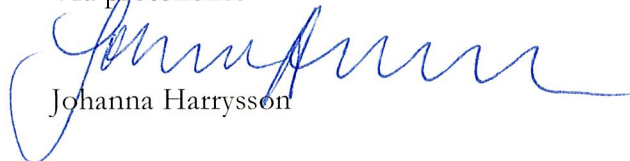
§ 2

Parterna har i samverkan tagit fram bifogat förslag på LOK 20.

§ 3


Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet:



Johanna Harrysson

För Region Blekinge
Justerat den 2022-05-13



Carin A Hedqvist
HR-direktör

För Blekinge Läkarförening
Justerat den 2022-05-18



Jonas Andersson
Ordförande

Lokalt kollektivavtal

Om lön och allmänna anställningsvillkor mm – LOK 20

Parter: Region Blekinge och Blekinge läkarförening

Innehåll: Ovan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 20 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör:

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 20 § 1 – bilagorna 5, 6, 7 och 7 a undantagna - §§ 3 och 4 samt
2. de bestämmelser i övrigt som parterna ovan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

Avtalstid: Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal - LOK 17 - och gäller t.o.m. 2024-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader.

Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 20.

Säger central part upp HÖK 20 upphör LOK 20 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 20 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

Lokal avsikt

Vi, de lokala parterna, är överens om att i denna överenskommelse, skapa och utveckla samverkansformer som stödjer det lokala arbetet med:

- Lönepolitiska frågor
- Kompetensfrågor
- Arbetstidsfrågor

Lönepolitiska frågor

De lokala parterna har tagit utgångspunkt i det centrala avtalet HÖK 20 Bilaga 1, Löneavtal, § 2:

”Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. De lokala parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.”

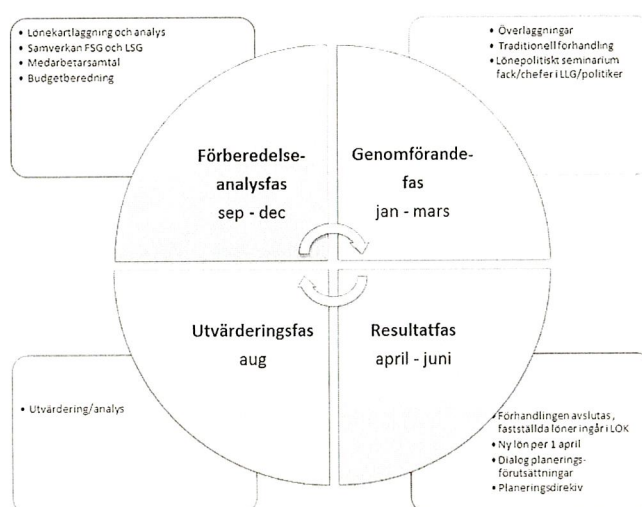
Mot bakgrund av dialog om lönestruktur kommer Region Blekinge att fortsätta utarbeta lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen och processbeskrivning för löneprocessen. Dessa dokument tillsammans med Personalpolicy ska ersätta nu gällande ”Lönepolicy” och ”Riktlinjer till lönepolicy”. Denna LOK ersätter till viss del det dokument ”Samsyn om löneöversynsprocessen” som nu finns mellan de lokala parterna. De lönepolitiska riktlinjerna ska göras kända för medarbetarna i organisationen så att de bidrar till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Samsyn

Lokal lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Detta förutsätter en koppling till arbetsgivarens arbete med verksamhetsmål och verksamhetsutveckling, prioriteringar och ekonomiska förutsättningar och ska vara en integrerad del av samverkanssystemet mellan parterna.

Genom samsyn i dessa frågor tydliggör vi som lokala parter hur vi arbetar konkret och strukturerat i vardagen utifrån texterna i vårt partsgemensamma löneavtal.

Årscykel löneöversynsprocessen



Parterna ska under avtalsperioden föra en fortsatt dialog om vad som krävs för att Blekinge läkarförening ska överväga att tillämpa ordningen med samtal chef – medarbetare i löneöversynen.

Löneöversynsprocessen ska säkerställa att det finns kända, tydliga och kommunicerade lönekriterier. Chef och medarbetare ska i medarbetarsamtal formulera individuella mål och följa upp resultat så att en koppling till lön kan göras.

Under avtalsperioden ska den lokala lönebildningen fortsätta utvecklas med syfte att nå intentionerna i HÖK 20, bilaga 6, Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning.

Parterna är överens om att utvärdering av hur den lokala lönebildningen fungerar och utvecklas enligt intentionerna i HÖK 20, bilaga 1 och 6, ska ske senast 2023-10-31. Parterna är vidare överens om att fortsatt kunskapshöjning i löneprocessen och lönepolitiken för chefer och medarbetare ska genomföras under avtalsperioden.

Kompetensfrågor

Modellen för arbetet med kompetensutveckling i Region Blekinge följer Svensk standard SS624070:2009 – ”Ledningssystem för kompetensförsörjning”

En fungerande kompetensförsörjningsprocess och dess olika faser hjälper till att strukturera arbetet så att rätt kompetens finns i rätt tid och att verksamhetens mål kan nås på kort och lång sikt.

Processen har följande faser:

Kompetensanalys – *underlag för vilken kompetens som behövs utifrån verksamhetens behov och mål*

Kompetensplanering – *upprättar individuella utvecklingsplaner och genomför medarbetarsamtal*

Genomförande – *verkställer och följer planerna*

Utvärdering – *följer upp och utvärderar genomförda insatser.*

Kompetens är förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter samt att omsätta dessa i handling i relation till situation och sammanhang.

Målsättningen är att arbeta med specialistkompetenta läkares kompetensutveckling utifrån modellen ovan för att kunna erbjuda en evidensbaserad och säker sjukvård med flexibilitet och utvecklingsmöjligheter. Upprätthållande av specialistkompetens kräver en individuell mål- och utvecklingsplan. Respektive chef ansvarar för att medarbetarsamtal genomförs och att individuella mål- och utvecklingsplaner upprättas tillsammans med medarbetaren, dokumenteras och årligen följs upp. Liksom att kompetensförsörjningsplan upprättas och årligen följs upp. Uppföljningen sker i samverkansforum.

Villkoren för kompetensutveckling för specialistkompetenta läkare regleras av parternas lokala kompetensutvecklingsavtal 2014-09-16 – 11-24. Kompetensutvecklingen för AT- och ST-läkare styrs av Regionens ”Riktlinjer för gemensam organisation för ST/AT-läkare”. En framgångsfaktor är tillgången på handledare, deras villkor och under vilka förutsättningar de arbetar.

Parterna ska följa upp förekomsten av forsknings-ST och ledarskaps-ST som införts i Region Blekinge för att utveckla viktig forsknings- och ledarskapskompetens hos framtida specialistläkare samt stärka attraktiviteten.

Specialistkompetenta läkare som vill bedriva forskning kan ansöka om medel för detta genom det Vetenskapliga Rådet. Parterna avser att fortsatt föra en fortlöpande dialog om förutsättningarna för forskning och kompetensutveckling för läkare i Region Blekinge.

Arbetstid

De lokala parterna har för avsikt att under avtalsperioden fortsätta arbeta för att utveckla arbetstider som främjar förutsättningar för vila och återhämtning.

Vidare är parterna överens om att fortsatt beakta konsekvenserna av överenskommelsen om inlöst ersättning för övertid och möjligheten att ta ut tidsregistrerad tid. Målsättningen är att arbetstagarna om möjligt ska kunna ta ut inarbetad tidsregistrerad tid i ledig tid.

Övrigt

Parterna har tagit varsitt original.

För Region Blekinge



Carin A Hedqvist
HR-direktör

För Blekinge läkarförening



Jonas Andersson
Ordförande