Östra Skånes läkarförening
Lokalförening inom Sveriges läkarförbund

Policy lönerevision

2021-01-21 /SJB

Detta dokument har antagits av Östra Skånes Läkarförening.

Dokumentet delges för kännedom till berörda förhandlare, divisions-/sjukhuschefer, verksamhetschefer, enhetschefer som är involverade i Lönerevisionen 2020–2021.

Östra Skånes Läkarförening (ÖSLF) sänder härmed sitt förhandlings-PM inför årets revisionsförhandlingar, som startades december 2020.

Lönerevisionen

Läkarförbundet skickar förhandlare till den första årliga överläggningen om lönerevisionen som sker på regional nivå, här representeras samtliga fyra lokalföreningar i Skåne. Härifrån utformas den övergripande tillvägagångsättet för fortsatt överläggning och förhandling. Härifrån väljer vi oftast på plats men kan också göras i efterhand, att begära överläggning på förvaltningsnivå. Här bryter vi ut Läkarförbundet Skåne (LFS) och varje berörd lokalförening deltar i sin förvaltning.

I 2020 års lönerevision gäller **nya lönerna retroaktivt från 2020-04-01**, och den gemensamma ambitionen under 2021 är att det skall kunna **utbetalas i april 2021,** dock prioriterar läkarförbundet att det sker i en takt där den genomförs med en hög kvalitet. Således måste alla förhandlingar vara klara **2021-03-30**.

AT-läkarna, vikarier, verksamhets- och divisionschefer revideras enligt andra metoder och räknas ej in i underlaget på förvaltningsnivå. Däremot begär vi från läkarförbundet att vikarier och timanställda (oftast 65+) skall gås igenom och diskuteras i samband med lönerevisionen och således presenteras med löner på en särskild lista. Visstidsanställda löner begärs också på separat lista för genomgång. Läkarförbundet kommer delges preliminära löner för lönesättande chefer som är läkare för möjlighet att påkalla överläggning innan deras löner slutligen fastställs.

Regionalt har vi 2019 framfört vikten av att ingångslönen för AT-läkare höjs, och i år lyfter vi ånyo att AT-läkarna och medicinskt studerande revideras årligen, där vi statistiskt ligger dåligt till nationellt. Viktigt att BT-läkarnas ingångslöner lyft, vi ser att dessa bör ligga i nivå som ST-läkare. Arbetsgivaren hänvisar till nya riktlinjer som gäller from 1 april 2020 respektive 1 april 2021 där ingångslöner för AT och medicinskt studerande höjs, men vi lyfter åter att det är otillräckligt.

ÖSLF anser att Centralsjukhuset i Kristianstad, Hässleholms sjukhus och Lasarettet i Ystad tillsammans med samtliga vårdcentraler i Östra Skåne, är särskilt svårare att rekrytera till, och konkurrerar både internt, men även externt med Blekinge län som ligger betydligt bättre till. **För oss är det särskilt viktigt att beakta disputationspåslag, meritering, kompetens, utvecklings- och utbildningsansvar.**

Då HÖK 20 saknar ett garanterat utfall kan det försvåra förhandlingarna och därför har Läkarförbundet begärt en tydlighet och transparens kring potten.

Våra yrkanden 2020

Läkarförbundet har lagt följande yrkanden på samtliga förvaltningar och områden:

Att vi ska ha traditionell löneförhandling men att löneöversynsförberedande samtal ska erbjudas medarbetare.

Att parterna fastställer ett utrymme motsvarande 3% för förbundets medlemmar i årets löneöversyn. Utifrån den pandemi som råder och såväl psykisk som social belastning som nu läkar-kollegiet går igenom anser vi att det är befogat, och där många landsting landat på omkring denna nivå. Ett snabbt avtal föreslogs till regional överläggning för bli klara innan 2021, dock valde arbetsgivaren att avvisa detta yrkande.

Att arbetsgivaren inför förhandlingen avsätter 10% att fördela vid själva förhandlingen för att underlätta genomförandet.

Att arbetsgivaren justerar lönerna för visstidsanställda medlemmar och skickar en sammanställning över deras nya löner till Läkarförbundet.

Att få ta del av arbetsgivarens förslag på reviderade löner till medlemmar som är lönesättande chefer och som lönesätts enligt samtalsmodellen, samt att Läkarförbundet ska ha möjlighet att begära överläggning innan arbetsgivaren fastställer lönerna.

Att förhandlingsunderlaget skickas ut senaste 14 dagar innan förhandlingsdagen

Att lönepåslagen ska motiveras och prioriteras utifrån prestation och individens bidrag till verksamheten som helhet.

Att arbetsgivaren i förhandlingsunderlaget har fört kommentarer enligt ovan om pensionering, byte av tjänst, klar ST, disputerad eller annat särskilt uppdrag som underlättar förhandlings-gången. Även att AID-koder ses över och kodas rätt.

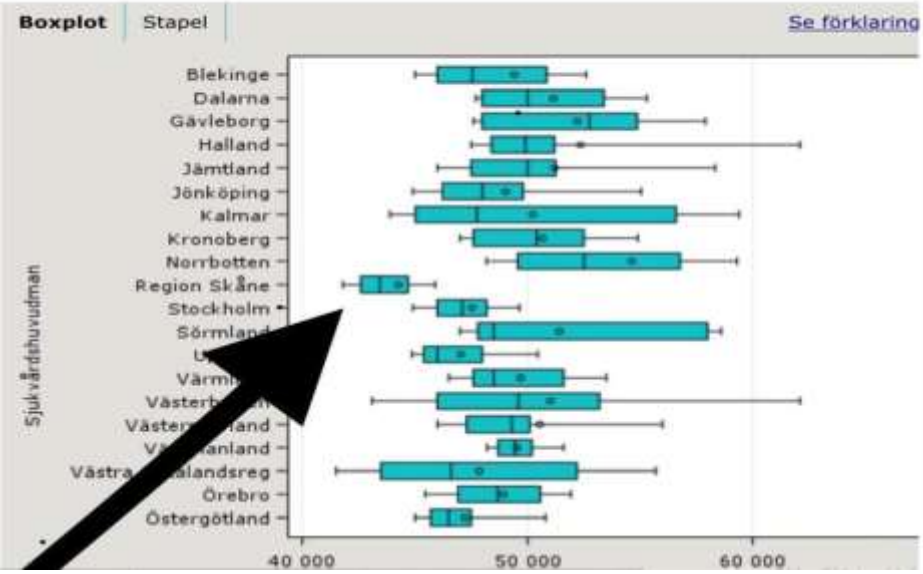
I Primärvården har Läkarförbundet även yrkat:

Att utöver det generella utrymmet avsätter ytterligare 200 kr per disputerad medarbetare som genereras till chefens utrymme att fördelas individuellt och differentierat.

Att ST-lönetrappa implementeras i Förvaltning Primärvården Skåne fr o m andra året i ST, med 2000 kr påslag utöver lönerevisionen för att öka lönespridningen, säkra en god löneutveckling under sin ST. Även här presenterat statistik hur vi ligger till nationellt, v g se bild nedan.

Region Skåne	200 - 299	44 272	41 800	42 600	43 450	44
Stockholm	200 - 299	47 540	44 900	46 000	47 100	48
Sörmland	30 - 49	51 409	47 000	47 800	48 500	58
Uppsala	50 - 99	47 046	44 868	45 400	46 000	48
Värmland	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	51
Västerbotten	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	53
Västernorrland	16 - 29	50 544	46 000	47 300	49 300	50
Västmanland	30 - 49	49 537	48 200	48 700	49 450	50
Västra Götalandsreg	200 - 299	47 861	41 500	43 500	46 600	52
Örebro	50 - 99	48 935	45 450	46 900	48 675	50
Östergötland	50 - 99	47 226	45 000	45 700	46 500	47
Samtliga	**1500 - 1599**	**48 525**	**43 000**	**45 000**	**47 500**	**50**

ST Allmänmedicin



I Sjukhusområde Nordost och för Ystads Lasarett har vi även yrkat i tillägg:

Att arbetsgivaren är konsekvent i sina nollpåslag, där vi vill se nollpåslag på medarbetare som avslutar sin tjänst eller konverteras till annan tjänst innan 2020-09-01. Även de som har skrivit på avtal fr o m 2019-11-01 skall ha varit lönesatta 2020 nivå och således inte få mer påslag men bidrar till potten för lönerevisionen.

Att särskilt beakta specialist- och överläkare som de senaste åren har fått halka efter i förmån för underläkare samt låga ingångslöner för läkare där arbetsgivaren har försökt att använda potten till att höja dåliga nysatta ingångslöner. Det är viktigt för en god löneutveckling för våra erfarna läkare.

Resultat lönerevision 2019

Utrymmet beräknat på lönesumman för läkarförbundets medlemmar bland de tillsvidare anställda läkarna, överläkare, specialister, ST-läkare och legitimerade läkare på befintliga tjänster i januari 2019.

Ett utrymme som är styrt centralt var utfallet för 2018 2,0%.

Inom Östra Skånes Läkarförenings förhandlingsområde blev utfallet enligt följande:

Division Primärvård	2,10%
Ystad	2,40%
Krstd	2,28%
Hlm	2,16%
Ystads Lasarett	2,22%
Hässleholms sjukhus	2,30%
CSK	2,30%

CSK

Akuten	2,23%	**AnOpIV**	2,48%	**Barn**	2,33%
Diagn	2,14%	**Gyn/OB**	2,39%	**Hud**	2,40%
Inf.	3,54%	**Kir**	2,15%	**Med**	2,09%
Ögon	2,28%	**ÖNH**	2,97%		

Kalender lönerevision 2021

Överläggningar

201127 och 201201 – Regional överläggning
201214 – Överläggning Förvaltning Primärvården Skåne
201218 – Överläggning Förvaltning Psykiatri Skåne
201218 – Överläggning Förvaltning SUS (Ystads Lasarett)
201222 – Överläggning Förvaltning Nordost (CSK, Hässleholm)
210119 – Överläggning Område Ystads Lasarett
210122 – Överläggning ASIH, Palliativ vård
210126 – Överläggning Område Primärvården Östra Skåne
210202 – Överläggning Område Psykiatri VO Kristianstad

Förhandlingar

210210 – Förhandling CSK på verksamhetsnivå
210211 – Förhandling Primärvården Östra Skåne (verksamhetschef)
210216 – Förhandling Psykiatri VO Kristianstad
210219 – Förhandling ASIH/Palliativ vård
210222 och 210303 – Förhandling ASIH, Palliativ
2102XX – Förhandling BUP Krstd/Hlm/Simrishamn/Ystad
210208 ?? – Förhandling Ystads Lasarett på verksamhetsnivå
2102XX – Förhandling Närsjukvården Hässleholm på verksamhetsnivå

Angående lönerevision 2020

Inför Löneöverläggning

Genomförande av Lönekartläggning som i år skedde endast på regional nivå, vilket Läkarförbundet har ställt sig emot då vi behöver gå ner i verksamheterna för att se osakliga löneskillnader. Arbetsgivaren har därefter försökt presentera siffror för att gå igenom detta i samband med överläggningarna. I Primärvården Östra Skåne har vi noterat en löneskillnad på 3400 kr mellan manliga och kvinnliga distriktsläkare. En fördjupad analys ska ske för att se om man kan hitta förklaringar, eller om det är osaklig löneskillnad. Inom vår organisation måste kvinnor jobba en timme mer varje dag för att tjäna lika mycket som män.

I år har arbetsgivaren ökat påslag för disputation till 2500 kr och docentur 5000 kr.

En väl förberedd överläggning från arbetsgivaren ökar graden av tydlighet och därmed tilltro till arbetsgivaren som lönesättare.

Det är ett övergripande mål att utjämna osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Det ses fortfarande inom vissa verksamheter, mest utstickande är VO Ortopedi, med osakliga mindre löneskillnader mellan män och kvinnor. Vi har också sett att inom samtliga sjukhusområden samt primärvården att bägge parterna behöver sträva efter en ökad lönespridning inom kategorierna.

Överläggning med arbetstagarorganisationen ska genomföras om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren *redovisa statistik och eventuella motiv* för de planerade åtgärderna.

Vid överläggningen avgörs vilken modell som ska tillämpas för löneöversyn.

- Resultatet av överläggningarna ska inte ha kollektivavtals ställning
- Löneöversyn ska genomföras som förhandling om lokal part så begär
- Bestämmelserna om löneöversyn gäller inte för AT-läkare eller annan icke-legitimerad läkare

Arbetsgivarens lönebildningsprocess gynnas av att chefens roll som arbetsgivarens företrädare tydliggörs.

Resultat av löneöversyn gäller fr o m 2020-04-01.

Arbetstagarorganisationen garanteras ett utfall i procent av sin lönesumma vid varje löneöversyn. Lönesumman utgörs av summan av de fasta kontanta lönerna för medlemmar som vid löneöversynstillfället är tillsvidareanställda med månadslön.

Det finns inget garanterat utfall för arbetstagarorganisationen.

För att säkerställa kvaliteten i statistikunderlagen krävs kontinuerlig lokal översyn av de anställdas kod enligt AID, arbetsidentifikation. Ansvaret åligger lokala parter. Lönekartläggning Regionalt genomfördes med huvudförhandlare för Östra Skånes Läkarförening Sahar Janfada-Baloo samt lönesamordnare Jennie Järletoft och från arbetsgivarsidan, Lina Månsdotter, 2020-12-10 och 2020-12-16.

Inför löneöversynen är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löne-ökningar som finns med avseende på arbetstagarnas prestation, bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar osv.

Med utgångspunkt från analysresultatet, Löneavtalets § 1 och den egna lönepolitiken görs en samlad lönepolitisk bedömning av arbetsgivaren.

Det kan finnas verksamheter med osakliga mindre löneskillnader mellan män och kvinnor, särskilt inom överläkargruppen, men de största skillnaderna finns numera mellan verksamheterna. Det är ett övergripande mål att utjämna osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män, och detta får tas utanför potten. Som underlag för ställningstagande till om det finns **könsrelaterade löneskillnader** internt i verksamheterna, skall medellönen för manliga respektive kvinnliga läkare inom samma kategori beräknas inför förhandlingarna, även om antalet läkare är litet.

Inom kategorierna strävar parterna dessutom efter en **ökad lönespridning**.

Angående förhandlingsordning

Läkarförbundet har begärt att få förhandlingsunderlag med *preliminära löner senast 14 dagar innan förhandlingstillfället.* Då hela potten är till förhandling har vi för en kvalitativ och effektiv förhandlingsordning *begärt att 10% av det garanterade utfallet lämnas till förhandlingsdagen*, så som i resterande verksamheter i regionen.

Lokalföreningen får senast 2 veckor från avstämningstidpunkten enlig § 2 punkt 4 påkalla lokal förhandling om huruvida utfallet uppnåtts.

Central förhandling får påkallas senast 1 månad efter den lokala förhandlingen har avslutats i särskilda fall.

Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom 1 månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

För en välfungerande lönesättning

Lönesättande chefer och läkarförbundets förhandlare har ett gemensamt ansvar för att förhandlingsordningen följs.

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer som ska vara kända och diskuterade med medarbetaren. Detta för att bidra till positivt samband mellan lön, motivation och resultat. Arbetstagaren ska ha haft samtal om arbetsgivarens krav, förväntningar, uppsatta mål och uppföljning av resultatet likaså om verksamhetensmål. Till förhandlingsunderlaget önskar vi att arbetsgivaren kan redovisa när medarbetarsamtal har genomförts och var i sin ST man är, och framförallt antecknar de som snart är färdiga specialister och när i tid det de kommer bli klara.

Lönestruktur ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela sin yrkeskarriär ska bidra till verksamhetens utveckling. Forskningsarbete som bidrar till verksamhetens utveckling bör beaktas i lönebildningsprocessen och även kommentarer avseende detta önskas som kommentar till underlaget. Läkarförbundet har yrkat på att befattningens ansvar och svårighetsgrad, individens kompetens och erfarenhet samt prestationer och bidrag till verksamhetens utveckling skall vägas in vid lönesättningen. Detta gäller även forskningsmeritering och kompetens för primär- och bakjour samt administrativa uppdrag.

Fackliga företrädare ska ej missgynnas på grund av det fackliga uppdraget och tillförsäkras samma löneutveckling som om de inte hade haft fackligt uppdrag. V g se sista sidan med stödmall för lönekriterier.

Det är naturligt att även uppmärksamma arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldraledighet. Övergripande utgångspunkt i processen ska även lagstiftning om diskriminering beaktas.

Östra Skånes Läkarförenings förhandlare förväntar sig av företrädare från arbetsgivarorganisationen kunna **motivera lönesättning för varje individ kopplat till ovanstående delar**. Redovisning av genomförda medarbetarsamtal är viktigt information där arbetstagaren har fått ta del av arbetsgivarens lönepolitiska riktlinjer och vet vad som förväntas av en.

Efter noggrann dialog och granskande arbete kommer vi ha inställning att prioritera överläkare, framförallt de med särskilda uppdrag som medicinskt ledningsansvariga, sektionschefer och dylikt. Vi tycker det är viktigt att öka lönespridningen och säkerställa en god löneutveckling för även de som har arbetat många år inom verksamheten eller inom regionen. Detta som en del av att vara attraktiv arbetsgivare. Detta är fortsatt arbete av våra tidigare lönepolicys, och för att säkerställa en god utveckling generellt för alla läkare genom hela sin karriär gynnas läkarkåren av detta.

Vi har yrkat på lönetrappa för ST-läkare utanför lönerevision som arbetsgivaren har avvisat. Vid särskilda påslag på ST-läkare önskar vi i så fall att detta beaktas, d v s att var man är i sin ST och på så sätt också öka spännvidden för denna grupp av underläkare.

Tider

Gemensamma ambitionen är att nya lönerna utbetalas i april 2021, vilket kräver att förhandlingarna avslutas **senast 30 mars 2021.**

2020

För oss är det viktigt att lönerevisionen sker enhetligt inom Region Skåne. Läkarförbundet önskar en transparens och att bägge parterna kan komma överens om vilka satsningar som bör göras och prioriteras, något som man tidigare år inte har varit tillmötesgående på. Detta ser vi som ett stort misslyckande där vi ser att löneutvecklingen har halkat efter och stora skillnader i jämförelse med resterande verksamheter inom regionen. År 2020 har vi påbörjat vårt arbete med ingångslöner. Något som även arbetsgivaren har gjort med nya riktlinjer ”Ingångslöner 2020 mm.”. Vi kommer fortsätta driva denna fråga hårt under 2021, och kommer **inte** gå med

på att kompensera dåligt satta ingångslöner inom lönerevisionen. Vi uppmuntrar lönesättande chefer att se på medellöner enligt tabell nedan, och vår minimumgräns för vad som borde accepteras av en läkare.

I år vill vi därför sitta ner med sjukhuschefer, divisionschefen för primärvården och lönesättande chefer och kunna höra lönesättningsprocessen för individerna berörda och komma till stånd med en bra lönebildningsprocess.

ÖSLF anser att nollpåslag vanligen gäller för de läkare som byter tjänst/konverteras/slutar före **1 september 2020**. Detta ger ett konsekvent nollpåslag utan risk att särskilda individer missgynnas och större möjlighet att skapa utrymme för löneökningar för kvarvarande läkare inom verksamheten, istället för att rinna ut i sanden efter 1 september. Denna satsning i år hade kunnat resultera i betydligt bättre löneutveckling för de som är erfarna och trogna till landstinget.

Vi har samtidigt också begärt att man beaktar **särskilda satsningar, som bör göras på de i åldrarna mellan 57–62 år**, då dessa år är viktiga utifrån pensionsavtalet. Även övriga äldre läkare skall beaktas.

De läkare som i sitt **anställningsavtal har fått 2020 års lönenivå ska inte tilldelas någon löneökning**, deras utrymme som genereras kvarstår till potten och anteckning om sådant skall förekomma i förhandlingsunderlaget.

Stigande ålder

För dem mellan 64–66 års ålder skall tilldelningen vara av samma storleksordning som för övriga kategorier, utom för de som pensioneras före 1 september 2020, då nollpåslag föreslås i likhet med övriga som avslutar sin tjänst dessförinnan. För att skapa utrymme för löneökningar för kvarvarande läkare kan parterna således planera och tänka igenom vilka läkare som har avgått eller kommer att avgå eller få nya tjänster före 1 september 2020.

Medarbetarsamtal ska ha genomförts med alla medarbetare även sjukskrivna och föräldralediga under den senaste 12-månadersperioden.

Viktigt att beakta till löneöverläggning 2020, uppskattad medellön för varje kategori.
Kvinnor i rött och män i blått:

KATEGORI	MEDELLÖN Regionalt ht – 2020 (median)	Hässleholms sj Medellöner (min–max) April 2020	CSK Medellöner (min-max) April 2020	Ystads Lasarett Medellöner (min-max) 2018	PV Östra Skåne 2020
Överläkare	78 597 kr 78 270 kr	80 800 (67 600 – 91 900) 42 st	78 675 kr (67 400-98 592) 148 st	76 275 kr (62 400-92 200)	80 672 kr 77 475 kr (72 000-87 800) 31 st (8 st män)
Distriktsläkare	79 160 kr 80 020 kr (78 100 kr)				79 289 kr 82 697 kr (71 700-106 600 kr) 70 st
Specialistläk	68 494 kr 68 718 kr	64 000 kr (60 000 – 70 000) 18 st	67 700 kr (63 000-78 000) 49 st		76 531 kr 73 117 kr (61 300-84 000 kr) 14 st spec-ST
ST-läkare	45 068 kr 45 221 kr	43 300 kr (40 500–46 500) 18 st 6 st spec-ST (59 700 – 67 000 kr)	44 200 kr (42 500-46 600) 105 st 2 st spec-ST (66 000 – 66 400 kr)	44 024 kr (41 500-62 000)	45 205 kr 44 983 kr (42 700-51 900) 49 st
Leg. Läkare	43 383 kr 43 786 kr (43 200 kr)	*samma som CSK*	43654 kr (42000-46000) 13 st		44 400 kr 1 st
Icke-leg läkare	29 899 kr 28 906 kr (30 000 kr)	*samma som CSK*	31 161 kr (26000-42500) 23 st		
AT-läkare	32 284 kr 32 347 kr (32 200 kr)	*samma som CSK*	31 792 kr (30800-33300) 59 st		

Detta kan vara av värde som jämförelse av de som skall nyanställas under 2021.

Vår rekommendation till våra medlemmar för 2020 års lönenivå uttrycker vi starkt att man minimum bör ha som krav på följande ingångslön, däremot beroende på vilken verksamhet och av individuella anledningar kan det skilja sig:

ST-läkare	44 500 kr
Specialistläkare	70 000 kr
Överläkare	78 000 kr (med stora variationer beroende på specialitet)
Distriktsläkare	77 000–78 000 kr
Psykiatri – överläkare	78 000–80 000 kr

Enligt ÖSLF är det viktigt att inte acceptera ingångslöner som ligger under enligt ovan i 2020 års löneläge. Annars kan det leda till försämrad konkurrenskraft och orimligt höga krav från utrymmet, om det ska korrigeras vid nästa lönerevision.

Läkarförbundet har med arbetsgivaren kommit överens om uppräkning av särskild fredagsersättning. För ej legitimerad läkare: 265 kr, för legitimerad läkare: 370 kr, för specialistkompetentläkare: 530 kr. Börjar gälla fr o m 1 april 2021 till och med 31 mars 2023.

Information om förhandlingarna från ÖSLF, förhandlarkontakter med mera lämnas av:

ÖSLF:s kansli på telefon nr: 044-309 26 80 eller mejl: oslf@slf.se

Med vänliga hälsningar

Sahar Janfada-Baloo, Huvudförhandlare för Östra Skånes Läkarförening

Jennie Järletoft, löneansvarig samordnare för Östra Skånes Läkarförening

Tänk på att lönekriterierna inte får vara missgynnande eller diskriminerande.

En grundförutsättning är att lönen ska vara individuell och differentierad. Lönekriterier kan delas upp i olika huvudkategorier:

1. Formella meriter
2. Arbetsinsats
3. Ansvar
4. Skicklighet

1) Formella meriter

- Dubbelspecialist – kopplas till värdet av den dubbla specialiteten för arbetsgivaren
- Forskningsmeriter – till exempel disputation (doktorsgrad), docentkompetens
- Flerspråkighet och utbildning

2) Arbetsinsats – Viktigt att värna och lyfta vingårdsarbetarna/trotjänarna

- Förmåga att göra relevanta bedömningar avseende patienter
- Klinikkännedom
- Erfarenhet och kontinuitet
- Patientgenomströmning och patientbemötande
- Initiativförmåga
- Samarbetsförmåga
- Lojalitet

3) Ansvar – ledarskap; kan ibland vara uttalat och kopplat till specifika tillägg (till exempel medicinskt, administrativt)

- Utveckling av verksamheten
- Schemaläggare
- Utbildningsuppdrag tex studierektor AT/ST, AT ansvarig, handledning m.m.
- Medicinskt ledningsansvar (MLA)
- Bakjourskompetens
- Fackligt arbete
- Även om medarbetaren inte har ett uttalat ansvarsområde bör delaktighet i något av ovanstående vara en del i lönekriterierna.
- Initiativförmåga och samarbetsförmåga som kollegialt/stöttande förhållningssätt

4) Skicklighet – kompetensutveckling; avseende kliniskt arbete, forskning och utveckling, pedagogisk och administrativ.

- Kvalitet och förmåga att göra relevanta bedömningar avseende patienter
- Kunskap om det lokala patientunderlaget
- Självständighet
- Upprätthålla den egna kompetensen t ex med individuell fortbildningsplan, samt utveckla andras kompetens
- Föredragshållare eller leda arrangemang
- IT, kunskaper om IT och initiativ att utveckla tekniska lösningar